

Université de Montréal

**Crise, blocage et événements : le coaching de vie dans les parcours
biographiques**

Par
Celia Dehouche

Département de sociologie
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la
Facultés des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de maîtrise en sociologie

Janvier 2019

© Celia Dehouche, 2019

RÉSUMÉ

Le coaching est reconnu pour être un service d'accompagnement destiné à l'atteinte d'objectifs personnels et/ou professionnels. Si dans les organisations il est destiné aux cadres qui rencontrent des difficultés et des ruptures dans leurs trajectoires professionnelles (Salman, 2013), nous ne disposons pas d'enquêtes biographiques concernant le parcours des coachés de vie. Ce qui est le plus intrigant avec cet accompagnement, c'est qu'il a un caractère polymorphe qui est insaisissable dans sa totalité et nous laisse avec plusieurs inconnus. En effet, avoir « la vie » comme champ de pratique inclut « tout », il peut alors s'avérer complexe de l'étudier. Cependant, si on considère le fait que le sens commun "la vie" soit utilisé comme expression de soi-même (Lévy, 2001) : qu'est-ce que l'étude de ce dispositif nous permet de savoir sur qui? À partir d'une enquête qualitative par entretiens portant sur les parcours de dix personnes coachées (neuf femmes et un homme), je propose une analyse des raisons et motivations individuelles et contextuelles à la source de leur sollicitation ainsi qu'une exploration de la notion de crise. En effet, les résultats d'analyse montrent que les personnes qui composent l'échantillon ont fait l'expérience d'une crise biographique provoquées par la « cooccurrence synchrone » d'événements dans diverses trajectoires de leurs existences. Un type de crise qui provoque un blocage (comme synonyme de malaise) et qui exige le recours d'une aide tierce pour résoudre l'impasse. Au-delà de cette finalité individuelle [qu'est la résolution de la crise], l'enquête montre qu'il y a des facteurs contextuels importants dans l'explication de la sollicitation du coaching de vie : un contexte d'insatisfaction général (dans la vie intime et publique) ; la venue d'une ou plusieurs ruptures et transitions biographiques (naissance, divorce, décès, maladie,...) ; une déception face aux supports dits traditionnels (les espaces de solidarités et la psychothérapie p.ex.) et tant d'autres éléments dont l'interconnexion façonne les conditions collectives qui orientent les parcours biographiques vers ce type d'accompagnement. Plus largement, étant donné la composition de l'échantillon, les résultats de l'enquête offrent un regard sur les conditions d'existences des femmes qui font face à diverses contradictions propres à leur(s) position(s) sociale(s).

Mots-clés : accompagnement, coachés de vie, crise, événements, parcours biographique.

Abstract

Coaching is recognized as a support service aimed to clients who want to achieve personal and / or professional goals. If executive coaching is intended for managers who encounter difficulties and “turning points” in their professional trajectories (Salman, 2013), there are no biographical surveys concerning the path of life coachees. What is most intriguing with life coaching is that it has a polymorphic character that is elusive in its totality and leaves us with several blind spots. Indeed, having "life" as a field of practice includes "everything", which is making it difficult to study. However, if one considers the fact that common sense "life" is used as an expression of self (Lévy, 2001): what does the study of this device allow us to know about whom? Based on a qualitative interview of ten coachees life courses (nine women and one man), I propose an analysis of individual and contextual reasons and motivations at the source of their solicitation as well as an exploration of the crisis notion. This research illustrates that the coachees in the sample experienced a biographical crisis caused by the "synchronous co-occurrence" of events in various trajectories of their lives. A type of crisis that causes a blockage (or a freeze) that requires the help of an external party to resolve it. Beyond this individual purpose, the analysis shows that there are important contextual factors explaining life coaching request : a context of general dissatisfaction (in the private and public life); the occurrence of one or more breaks and biographical transitions (birth, divorce, death, illness, ...); a disappointment with so-called traditional support systems (“solidarities spaces” and psychotherapy f.ex.) and so many other elements whose interconnection shapes collective conditions that guide individuals biographical pathways towards this type of accompaniment. More broadly, given the composition of the sample, this research provides a glimpse into women’s conditions of existence who face various contradictions specific to their social position (s).

Keywords: accompaniment, crisis, life coachees, events, life course perspective.

Table des matières

RÉSUMÉ	2
Abstract	3
Table des matières	4
Liste des tableaux	7
REMERCIEMENTS	8
INTRODUCTION	10
CHAPITRE 1	
COACHING : UNE PRATIQUE POLYMORPHE	15
1.1 UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ.....	17
1.1.1 Mouvement New Age et thérapies brèves dans le monde de l'entreprise : zoom sur l'émergence du coaching	19
1.1.1.1 Des efforts de professionnalisation qui peinent à porter leurs fruits	23
1.1.2 La psychologisation : une grille de lecture récurrente	26
1.1.2.1 Le coaching en entreprise comme outil « psy » destiné au contrôle social... ..	29
1.1.2.2 ...ou comme un accompagnement destiné à l'« hygiène psychique » des cadres	32
1.1.3 Coaching de vie : que sait-on?	34
1.1.3.1 Une déflexion du monde organisationnel	35
1.1.3.2 La demande du coaching de vie comme résultat de l'externalisation des relations sociales.....	36
1.1.3.3 Le coaching de vie comme espace de construction identitaire	37
1.1.3.4 Coaching de vie et émotions : regard sur le modèle israélien.....	39
1.2 DÉVELOPPEMENT PERSONNEL : OUTIL DE POUVOIR « PSY » OU GUIDE PRATIQUE?.....	41
1.2.1 Lecteur et lectrice en autosurveillance : le pouvoir comme intériorisation du discours « expert ».....	42
1.2.2 <i>Self-help</i> : symptôme d'une commercialisation de l'intime ou d'une émotionnalisation du capitalisme ?.....	45
1.2.3 Lecteurs et lectrices en quête de conseils pratiques.....	47
CONCLUSION : UN TEMPS FAIT D'ACCOMPAGNEMENTS	49

CHAPITRE 2

APPROCHE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE..... 53

2.1 LE PARADIGME DES PARCOURS COMME APPROCHE THÉORIQUE : CONTEXTUALISER LE COACHING DE VIE DANS LES TRAJECTOIRES	54
2.1.1 Crise, transition, bifurcation... : quelques notions centrales	55
2.2 MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE	57
2.2.1 Le terrain : une démarche et un cheminement buissonnant	59
2.2.1.1 La découverte des « 3 font le mois » : un espace de visibilité pour coachs PNL francophones	62
2.2.2 Constitution de l'échantillon.....	64
2.2.3 Démarche analytique	67

CHAPITRE 3

POURQUOI EN VENIR AU COACHING? ÉVÉNEMENTS ET CRISES AU SEIN DES TRAJECTOIRES DE VIES..... 72

3.1 AVANT LE COACHING : LA PHASE CRITIQUE ET LE MOMENT DE BLOCAGE	76
3.1.1 Événements et interférences dans les trajectoires d'existence.....	77
3.1.1.1 L'histoire de Suzy : se retrouver face au mur	81
3.2 LE COACHING DE VIE : UN ESPACE-TEMPS POUR TRANSITER DE LA CRISE	85
3.2.1 Étape 1 - Gérer et disperser la charge émotionnelle	86
3.2.2 Étape 2 – Diagnostic et relecture de la situation.....	88
3.2.3 Étape 3 : Bilan et ouverture des possibles	90
« It was really awful I have to say » ou pourquoi « il est important que ça ‘clique’ ».	92
3.3 APRÈS LE COACHING : QUELS CHANGEMENTS?	94
3.3.1 Entreprendre un « moratoire d'engagement » progressif	95
3.3.2 La rétrospective finale : se découvrir un autre « soi »	96
3.3.3 La remise en cohérence : s'ancrer dans les voies engagées.....	98
3.3.3.1 Réactivation des aspirations : porter ses désirs vers l'idéal dessiné	98
3.3.3.2 Le rapport aux autres: les réseaux et les « autrui significatifs ».....	100
3.3.3.3 Devenir coach : une opportunité pour sortir de la crise	105

CONCLUSION	i
DISCUSSION	vi
BIBLIOGRAPHIE.....	xi
ANNEXE 1 xxii	
PROFILS ABRÉGÉS DES PARTICIPANT-E-S	xxii

Liste des tableaux

Tableau I. Récapitulatif des profils d'accompagnements	67
--	----

REMERCIEMENTS

Je tiens à adresser mes premiers remerciements aux personnes interrogées pour avoir pris le temps de venir à ma rencontre et d'avoir partagé leurs histoires avec moi, mêmes les plus délicates. Je tiens également à remercier les coachs qui ont accepté de m'aider. Ce mémoire, tel qu'il se présente, n'aurait pas vu le jour sans votre participation.

Je tiens également à remercier Scarlett Salman pour l'envoi de sa thèse à laquelle je n'arrivais pas à avoir accès. En plus d'être d'un remarquable intérêt, elle m'a été d'une aide précieuse.

Ma reconnaissance et ma gratitude éternelle vont à tous mes proches qui ont fait preuve d'un incroyable support moral et matériel :

Camille, tes commentaires et tes questions m'ont aidé à réfléchir et adopter une nouvelle façon de travailler avec le texte. Merci d'avoir pris le temps!

Virgile : merci d'avoir fait ton possible pour améliorer un des enregistrements,

Alizé : merci de m'avoir dépanné!

Alain et France : mille merci d'avoir partagé avec moi votre Havre de paix pour m'offrir un espace d'écriture éloigné de la ville, ce fut très apprécié..

Soraya : ton aide dans la correction m'a fait gagner un temps précieux lorsqu'il m'en restait justement très peu. Mille merci la sœur <3

À ma famille, je dois énormément. Vous avez fait preuve, chacun et chacune à votre manière, d'un soutien inconditionnel qui m'a permis de garder le cap et de subsister, dans tous les sens que ce terme peut avoir. Et à Azedine, Rachida, Samia, Mohamed, Farida, Ryad et Melissa : je peux vous assurer que vous êtes venus nous rendre visite au bon moment...*Sahito* pour ces beaux moments de chaleurs. *Del khir ken !!*

À Idil : merci pour tout le support et surtout pour m'avoir dépanné à la toute dernière minute. A little wink to our passionate conversations about academia.

EVA !!! Je sais que tu sais déjà tout, mais je me demande encore, avec sincérité, ce qu'il serait advenu de ma personne si tu n'aurais pas apparue dans ma vie et ça avec un timing de feu fille !!!... Muchas gracias por todo el cuidado inagotable que ha invertido en mí. I owe you big.

Des remerciements très chaleureux vont à mon groupe de soutien quotidien : Racha, Pamela et Ramla, vous êtes des essentielles à ma *daily life*. Merci d'être toujours à l'écoute, pour vos critiques et vos conseils : ce sont des mines d'or.

Raoul...merci pour tes appels et tes messages vocaux en mode « *pep-talk* ». Je ne saurais te remercier assez pour tout le soutien que m'as apporté. Tu ne sais combien tes gestes ont été décisifs pour la continuité de cette rédaction. Et merci de m'avoir obligé à prendre des vacances..

Sonia, Victor, Hamza, Simine, Orley, Jesse, Gabi C. Mirka, Hope, Alida, Kevin : Merci pour vos encouragements et vote support. Vous avez contribué chacun et chacune à votre façon.

Guigui, Myre, Léo, Fred, Coco, Juju, Catherine, vous êtes des êtres adorables. Après chaque soirée passée avec vous, je me sentais renaître. Aux artistes : votre travail m'a inspiré et libéré lors des remises en question. One love.

Mes années au département n'auraient pas été aussi trépidantes sans les liens que j'ai noués avec ces caractères particuliers : Ann-Ju, Sam, Simon, Will, Charles, Aziz, Érvé, Quentin et Alex. Merci pour tout le *fun* et les soirées, surtout les Nintendo Nights...même si je perdais toujours.

Et comme on dit *last but not least*, je tiens à remercier sincèrement ma directrice, Cécile Van De Velde. Merci d'avoir vu le potentiel dans le sujet investi et de m'avoir encouragé tout au long de ce long processus. Tu m'as poussé à réfléchir par mes propres moyens et à découvrir le monde de la recherche tel qu'il se présente dans ses moments les plus excitants et les plus accablants. Je n'en ressors pas bredouille, c'est certain.

INTRODUCTION

« Le coach guide vers l'aboutissement, le mieux, le plus », « pour changer rapidement et de manière intense », « pour aller plus loin, pour remplir des objectifs et franchir ses limites » : ces extraits ne proviennent pas des entretiens de l'enquête mais d'un VOX-POP réalisé par l'Union International des Coachs PNL (Unicpnl) dans les rues de Montréal où il a été demandé à quelques passants et passantes d'identifier les raisons qui justifient le recours au coaching de vie. Ils sont intéressants car éloquent justement l'objet qui est au centre de cette recherche : les motivations et les raisons invoquées par les coachés de vie quant à la sollicitation de cet accompagnement. Le coaching de vie consiste en « l'accompagnement d'une personne dans la définition et la réalisation de ses objectifs de vie. Le client [ou la cliente], accompagné par le coach, identifie ses croyances limitantes et ses ressources et poursuit son processus d'évolution personnelle. »¹. Devenu populaire auprès du grand public québécois depuis environ plus de douze ans, elle reste une pratique méconnue et est peu étudiée en sociologie.

Depuis les années 1990, les pratiques d'accompagnements surgissent dans divers secteurs d'activités : dans le travail social, soignant et éducatif, dans les placements judiciaires, dans la formation, etc. (Paul, 2004 ; Boutinet *et all.(dir)*, 2007). L'accompagnement est donc avant tout une affaire d'adulte et le penser revient à penser la vie adulte telle qu'elle se présente dans notre contemporanéité. Si certaines formes ou types d'accompagnements sont considérés comme plus légitimes car concentrés dans leurs domaines spécifiques, comme l'accompagnement des cadres ou le tutorat (en entreprise ou en éducation), le coaching de vie semble être le plus galvaudé. En effet, que ça soit au Québec, aux États-Unis ou en France, sa montée et sa nébulosité « psycho-philo-spirituelle » (Garnoussi, 2005) a suscité de multiples réactions allant d'un extrême à un autre. Par exemple, dans la presse écrite québécoise, on en parle comme un « danger », « une arnaque » et même qu'on dénonce ses « dérives »². En 2014, l'émission J.E, qui est associé à la

¹ <http://icfquebec.org/quest-ce-que-le-coaching>

² Les quelques articles en question : « coach de vie arnaque ou outil? » <https://www.lapresse.ca/vivre/societe/201612/16/01-5052080-coachs-de-vie-arnaque-ou-outil.php> ;

chaîne TVA³, y a même consacré un reportage intitulé « *Coaching de vie : un coaching coûteux* ». J.E a choisi au hasard, par le biais d'internet, cinq coachs de vie dans le but d'« inspecter » le code déontologique de la pratique et de poser la question des frontières entre psychothérapie et coaching. Le point final qui a été déclaré dans l'émission est que quatre des cinq coachs présentent des sérieux éléments pour qu'une enquête soit déclenchée, ce qui a provoqué un tollé chez les praticiens et praticiennes qui n'ont pas tardé à y répondre par l'envoi d'une lettre. Ce fait divers illustre un débat qui a plus largement lieu dans le domaine thérapeutique entre la communauté des coachs et l'ordre des psychologues du Québec. Le coaching, en tant qu'accompagnement individuel, trouve racines dans diverses branches de la psychologie, il est pour ces raisons souvent confondue à un accompagnement thérapeutique. Selon les professionnels « psy », cette confusion amènerait de plus en plus d'individus à s'y orienter pour régler des problèmes d'ordre personnels reliés à la santé mentale. Toutefois, selon la Fédération International des Coachs (IFC), celui-ci ne doit pas être destiné aux personnes atteintes de troubles psychologiques, mais plutôt à des personnes qui souhaitent améliorer certains aspects de leur vie. Trouvant les frontières étants trop poreuses, l'Ordre des Psychologues du Québec a exigé du gouvernement provincial que soit mis en place un projet de loi modifiant le Code des professions dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines, communément appelée loi 21⁴ et qui est officiellement mise en application depuis 2012. Il n'existe à ma connaissance une pareille loi aux États-Unis ou en France ni ailleurs en Occident, reste que cette tension n'est pas propre qu'au marché québécois.

En réalité, que cela concerne le coaching en entreprise ou de vie, les recherches effectuées à son sujet dans les sciences sociales, en France (Salman, 2003, 2007, 2008, 2013, 2015) comme aux

<https://www.lapresse.ca/vivre/201204/02/01-4511569-la-derive-des-coachs-de-vie.php>

<https://www.tvanouvelles.ca/2018/09/28/lordre-des-psychologues-appelle-a-la-prudence>

³ TVA est une chaîne d'information en continue qui appartient au groupe Québecor.

⁴ Le principal objectif invoqué par l'Assemblée Nationale, est qu'elle soit destinée à pourvoir un meilleur encadrement de la pratique de la psychothérapie, « une réserve de la pratique et du titre de psychothérapeute aux médecins, aux psychologues et aux membres des ordres professionnels dont les membres peuvent être titulaires du permis de psychothérapeute [et] la gestion du permis par l'Ordre professionnel des psychologues du Québec [...] ». source : <http://www.ooaq.qc.ca/ordre/lois-reglements/doc-lois/loi21.pdf>

États-Unis (Ozkan, 2008 ; George, 2013), témoignent des mêmes tensions. Pour des sociologues du travail et des professions comme Scarlett Salman et Molly George, cette dynamique laisse entrevoir la diffusion d'une « injonction au professionnalisme » (telle qu'entendue par C.E Hughes, 1963 et Demazière et all., 2010) et d'une compétition interprofessionnelle propre au marché des services. Au sein des organisations, les coachs ont réussi en l'espace d'une décennie (entre 1980 et 1992) à s'instaurer comme nouveaux acteurs et actrices dans le champ du conseil auprès des cadres et managers qui font face à de nouveaux défis, comme la surcharge de travail et le stress pour ne nommer que ces exemples, auxquels les techniques « psy » ne semblaient plus être adaptées pour y répondre (Stevens, 2005; Ozkan, 2008; Fatienn-Diochon, 2008; Salman, 2013). Le coaching est donc souvent prescrit par l'entreprise pour aider à l'organisation du temps et l'archivage des tâches et des priorités.

Si la visée du coaching en entreprise est plutôt claire ou dirigée, elle semble moins l'être concernant le coaching de vie. Avoir « la vie » comme champ de pratique peut tout dire et rien dire à la fois. De plus, il est simultanément défini comme « outil » de gestion, comme pratique de Développement personnel, comme dispositif thérapeutique ou encore comme une « ressource de sens » (Garnoussi, 2005). Les motivations individuelles qui justifient la demande d'un tel service peuvent donc aller dans tous ces sens, surtout dans un milieu urbain fréquenté par une multitude de groupes sociaux. Le poser comme objet de recherche devient dès lors complexe, surtout dans le cas où il existe en sociologie que quatre travaux à son sujet dont celui de Molly George (2013). Pour le reste, on retrouve deux études effectuées en Israël par Michal Pagis (2016) et Tamar Kaneh-Shalit (2017) et une en Finlande par Katariina Mäkinen (2014). L'ensemble de ces chercheuses, à l'exception de M. George qui s'est concentrée uniquement sur les coachs, ont travaillé soit sur un échantillon composé de coachs et de personnes coachées et/ou à partir d'observations participantes dans des écoles de coaching. Leurs observations et analyses concernent donc principalement l'interaction coach-coaché et les normes diffusées dans le déroulement du processus d'accompagnement. Pour Molly George, le coaching de vie est un produit de la culture commerciale qui préconise l'amélioration de soi comme antidote à l'incertitude économique (dans la même idée proposé par Barbarba Ehrenreich [2009, 2018] et Arlie Russel Hochschild [2012]) dans laquelle est pris le marché du travail. Selon Katariina Mäkinen, cette insécurité n'est pas dû qu'au marché de l'emploi mais au fait de vivre et de

travailler sous un régime capitaliste. Dans cette optique, les coachs de vie offrent leurs services à leurs « *pairs angoissés* » afin de canaliser leurs préoccupations vers l'amélioration de leurs projets de vie (George, 2013). D'un autre côté, M. Pagis avance que dans le contexte israélien, cette insécurité a également des répercussions sur la construction identitaire. Elle montre que la logique d'individualisation identitaire, qui se traduit par une norme d'auto-crédation de soi, entre en contradiction avec le processus social réel (dans le sens factuel) qu'implique le mécanisme de la construction identitaire. C'est ce qu'elle nomme le « *self-made identity paradox* ». En ce sens, elle indique que les personnes coachées se retrouvent dans une impasse où une aide experte est nécessaire pour en sortir. Ces travaux sont forts intéressants et ils éclairent sur d'importants enjeux à propos des transformations qu'ont subies les normes d'individuation et le marché du travail. Cependant, très peu d'informations nous sont données par rapport aux histoires de vie des personnes coachées alors qu'elles sont celles vers qui ce service est principalement destiné. Qui sont les personnes qui ont recours à ce service? Et que viennent-elles y chercher plus exactement? Ces questions se posent d'autant plus que très peu d'informations nous sont données à propos des profils sociodémographiques des personnes coachées.

D'autre part, l'idée que l'accompagnement soit destiné à des adultes qui rencontrent de manières fréquentes de nombreuses ruptures et transitions dans leur parcours biographique (Paul, 2002, 2004 ; Boutinet dans *Boutinet et al.*, 2007), m'a semblé pertinente et m'a amené à m'y intéresser du point de vue des approches biographiques. L'intention est certes de venir pallier le manque dans la littérature et d'enrichir les connaissances à ce sujet, mais l'intention va plus loin dans le sens où je souhaite offrir une lecture qu'on peut qualifier de matérielle et factuelle afin de révéler les liens qui subsistent entre les conditions d'existence des personnes accompagnées et le coaching de vie. L'approche des parcours de vie permet de le faire car elle engage dans une analyse itérative de l'objet de recherche : elle nous invite à porter une attention égale à la mise en forme du « récit de soi », donc à la vision créée par l'interlocuteur ou l'interlocutrice, et aux conditions de réalisation effective du parcours. Dit autrement, elle permet une « propriété méthodologique », pour reprendre les mots de René Lévy (2001). Pour aller dans le même sens, une enquête par entretiens sous forme de récits de vie a également été priorisée.

Trois chapitres donnent corps à ce mémoire dont le premier est composé de deux parties. Il s'agira dans la première partie de faire un retour sur l'émergence de la pratique avant de passer au dressage de son portrait actuel et à la présentation des écrits dont il a fait l'objet. Ce retour historique est capital pour la simple raison que le coaching [de vie] est une pratique hybride dont la compréhension ne peut se saisir sans l'assemblage des multiples courants qui lui ont donné forme. Parallèlement, comprendre l'univers du coaching revient à comprendre, en partie, un monde social dont font partie les personnes coachées. Comme il y'a très peu de travaux sur le coaching de vie, la deuxième partie sera consacrée à l'exploration de la littérature qui porte plus globalement sur les pratiques de Développement personnel. L'objectif est d'apporter des renseignements supplémentaires à propos du phénomène et de la culture du bien-être qui est de plus en plus vogue. Il sera ensuite question de parcourir l'approche théorique choisie et de détailler la méthodologie qui a servi à l'enquête. Au début du troisième et dernier chapitre, je présente méthodiquement la notion qui s'est avérée la plus pertinente à l'étude de l'objet de recherche, c'est-à-dire la notion de « crise » telle que théorisée et mobilisée par Claire Bidart (2006). Ce n'est qu'après cela que je passerai à la présentation des résultats de l'analyse. Enfin, la dernière partie de ce mémoire, à savoir la conclusion et la discussion, sera la chance d'engager une conversation approfondie sur les résultats de l'enquête.

CHAPITRE 1

COACHING : UNE PRATIQUE POLYMORPHE

Le coaching n'est pas un phénomène qu'il est aisé d'aborder si on le considère du point de vue des sciences sociales. Défini à la fois comme un mode d'accompagnement, un outil de gestion et un dispositif de développement personnel, il est difficile de passer outre son caractère polymorphe qui l'inscrit dans une sorte de nébuleuse dont les configurations sont parfois difficiles à identifier ou à préciser. À partir des années 2000, la pratique a fait l'objet de quelques recherches dans les sciences humaines et sociales, dont la grande partie a porté sur le coaching en entreprise, surtout dans le contexte français. Celui-ci a d'ailleurs suscité de nombreux débats et de nombreuses réactions - tant auprès des managers que des chercheurs et chercheuses - souvent situées à des pôles opposés. En fait, la majorité de ces enquêtes sont des essais qui ont été produits dans les branches des sciences de gestion, des sciences psychologiques et de la philosophie. D'un côté, on retrouve des professionnels de la gestion et de l'accompagnement qui tentent d'éclairer le contenu des approches proposées par le coaching aux organisations (Paul, 2004; 2009; Fatien-Diochon, 2008, 2009; Fatien-Diochon et Nizet, 2012a, 2012b ; Cloet 2006; Cloet et Vernazobres, 2011) dont le livre *Le coaching dans les organisations* (2012a) - corédigé par Pauline Fatien-Diochon, professeure et chercheuse en management, et Jean Nizet, professeur et chercheur en sociologie du travail et des organisations – est le plus caractéristique de cette vague. D'un autre côté, on fait face aux critiques des chercheur-se-s en sciences humaines qui abordent le coaching comme un analyseur de la « crise du lien social ». Malgré les différences dans les conceptions théoriques, nombreux de ces essais se rejoignent sur l'idée qu'il est un vecteur de pouvoir destiné au « contrôle sociale », comme synonyme de contrôle de l'individu et de sa psyché. La première enquête empirique sur ce type de coaching a été réalisée du côté étasunien, à New York, par Esra Ozkan (2008) dans le cadre de sa recherche doctorale en anthropologie. Celle-ci a cherché à comprendre la façon dont le coaching associe les théories de la psychologie individuelle à l'éthique de l'efficacité relationnelle et les effets de cette hybridité sur la productivité et la fonctionnalité au travail. De ce fait, son étude soulève de nombreux questionnements à propos de la distinction entre le coaching et les pratiques thérapeutiques. Une seconde thèse, cette fois-ci du côté de la sociologie, a été réalisée par

Scarlett Salman (2013) sur le coaching d'affaires en France. Basée sur une méthodologie plurielle (deux enquêtes statistiques, dont une auprès de la Société Française de Coaching [SF Coach] et la seconde auprès de l'Association Nationale des DRH [ANDRH], plus trois types d'entretiens auprès des coachs, des gestionnaires en ressources humaines et des personnes coachées pour un total de 77 entretiens. Sans oublier une large documentation sur le sujet) son étude a pour objet d'aborder et d'exploiter le coaching comme un analyseur polysémique qui permet de rendre compte de multiples processus sociaux en cours dans le monde du travail et plus globalement dans la société contemporaine. Cette dernière vient donc compléter l'étude d'Esra Ozkan. D'autre part, la prolifération du coaching à des sphères extérieures au monde professionnel, dont sa diffraction la plus connue est le coaching de vie, a également fait l'objet de quelques recherches en sociologie. Cependant, leur quantité est infime. En effet, on ne retrouve que quatre enquêtes effectuées et ce aux États-Unis (George, 2013), en Finlande (Mäkinen, 2014) et en Israël (Pagis, 2016 ; Kaneh-Shalit, 2017). Celles-ci se sont, entre autres, penchées sur le processus de coaching et ont cherché à montrer sa portée sociale en termes de discours et de normes. Les dimensions étudiées sont distinctes mais elles représentent, comme on le verra, les facettes d'un même prisme.

Ce chapitre est destiné à montrer comment les sciences sociales expliquent le recours au coaching, tant dans un contexte professionnel que personnel. Pour ce faire, quelques détours ont semblé importants et essentiels. La première partie est destinée à effectuer un balayage de la pratique. Il s'agira de définir ce qu'on entend par « coaching », de retracer la généalogie de cette forme d'accompagnement et de présenter rapidement les enjeux auxquels elle fait face. Concernant la partie historique, celle-ci est principalement basée sur les travaux de Scarlett Salman (2007, 2008, 2013, 2015...), d'Esra Ozkan (2008) et de Molly George (2013). Étant donné l'insuffisance des ressources, je me base également sur d'autres enquêtes empiriques qui se sont centrées sur l'essor des pratiques de développement personnel en entreprise, notamment les recherches d'Hélène Stevens (2005, 2011, 2013) qui portent sur la sociologie du travail, des rapports de sexe et de genre ainsi que sur la psychologisation des rapports sociaux. Il sera justement question, dans un second temps, de présenter la théorie de la psychologisation du social puisqu'elle est une grille de lecture récurrente et importante dans l'approche du coaching en entreprise (et d'autres dispositifs « psy » mis à disposition de nombreux groupes

professionnels). C'est dans cette partie que je croise les essais et recherches sur le coaching individuel en entreprise pour ressortir les points saillants. Seront ensuite présentés les travaux sur le coaching de vie afin de voir ce qu'ils nous permettent de comprendre à propos de sa prolifération à la vie personnelle. Étant donné l'existence de très peu d'enquêtes sur le coaching de vie et les personnes coachées et le fait qu'il soit apparenté à la famille élargie qu'est le développement personnel (DP), il m'a semblé pertinent d'investir les recherches qui portent sur ce sujet. Le DP peut être conçu comme un terme parapluie puisque plusieurs pratiques peuvent y être associé. Toutefois, sa forme la plus étudiée dans les sciences sociales est la littérature, communément appelé en anglais, « *self-help* ». Une fois ces recherches compilées, il est possible de ressortir trois axes d'analyse avec lesquels a été étudié le DP. Le premier axe emprunte la voie de la théorie de la gouvernementalité portée par les travaux de Michel Foucault ; le second axe tourne autour de la sociologie des émotions d'Eva Illouz et d'Arlie R. Hochschild ; le troisième axe quant à lui, tourne autour de travaux empiriques effectués dans diverses branches des sciences sociales et inclinaisons sociologiques. Enfin, il sera question dans la conclusion de souligner les propositions et hypothèses qui ont participé à confectionner l'objet de la présente recherche.

1.1 UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Le coaching a la particularité d'être une pratique hybride et plurielle, dans la mesure où il est issu d'un croisement entre divers domaines et courants, dont la psychosociologie du travail, la psychothérapie et le développement personnel, d'une part (Salman, 2007, 2008, 2013; Ozkan, 2008; Stevens, 2005) et de diverses formes d'accompagnements professionnels (Paul, 2004, 2009, Boutinet et al. 2007) d'autre part. De ce fait, les définitions du coaching varient selon les postures idéologiques des multiples branches, organisations et écoles (Salman, 2013 ; George, 2013). L'organisation la plus importante est la Fédération International des Coaches (*International Coach Federation*, ICF). On peut voir sur le site internet de la branche québécoise (ICFQ) que la fédération prend le soin d'offrir une définition distincte pour chaque type : coaching exécutif, de carrière, de gestion, d'affaires, d'équipe, de groupe et personnel. Plus largement, l'ICF définit le coaching comme « un partenariat qui met l'accent sur l'action que

[leurs] client[e]s ont l'intention de prendre pour réaliser leur vision, leurs buts et leurs désirs. »⁵. Selon la fédération, le ou la coach a pour objectif de « favoriser une réflexion, une prise de conscience et des actions de développement et de changement pour permettre au client de trouver ses propres solutions et d'atteindre ses objectifs de manière durable. »⁶. Ainsi, le ou la coach n'est pas censé donner d'avis ou de conseils, comme le font les mentors ou les psychologues, mais aurait plutôt pour but de mettre en place un espace objectif destinée à la réflexion personnelle de la personne coachée (Paul, 2004; George, 2013; Salman, 2013). En ce sens, outre les spécificités idéologiques propres à chaque école, le coaching, en tant que mode d'accompagnement, s'inscrit dans une dynamique relationnel conditionnée par les subjectivités de l'expert ou l'experte et de la personne accompagnée (Paul, 2004; Boutinet *dans Boutinet et all.*, 2007). Le coaching se présente donc comme un bien de la singularité, ce qui le rend incommensurable et multidimensionnel, mais aussi incertain puisque les clients payent pour un service dont la qualité ne peut être garantie d'avance (Karpik, 2007). On comprend, comme l'ont souligné M. Paul (2004) et J.P. Boutinet (2007) que ceci rend la dynamique d'accompagnement complexe et paradoxale : on peut ne pas s'entendre avec son ou sa coach, ou 'trop' s'investir émotionnellement en tant qu'expert. La recherche d'équilibre est un travail constant à produire de la part des deux parties.

La formule usuelle consiste en une dizaine d'entretiens individuels (avec un plancher de six entretiens et un plafond de douze entretiens), confidentiels et réguliers entre le ou la coach et la personne coachée, d'une durée moyenne d'une heure et trente minutes (Salman, 2015; Georg 2013). Ces entretiens se tiennent généralement en face à face, mais ils peuvent se tenir d'une autre façon, par téléphone ou Skype par exemple. Quant au prix moyen d'une séance, celui-ci varie selon le type de coaching. En effet, selon le chiffre rapporté par Salman (2013 :334) dans le contexte entrepreneurial français, la séance peut coûter de 150 à 250 euros (200 à 445\$ canadien). Quant au coaching de vie, M. George (2013) et M. Pagis (2016) souligne qu'une séance coûte en moyenne 70\$ US, ce qui équivaut à environ 100\$ canadien.

⁵ <http://icfquebec.org/quest-ce-que-le-coaching>

⁶ *Ibid.*

1.1.1 Mouvement New Age et thérapies brèves dans le monde de l'entreprise : zoom sur l'émergence du coaching

C'est vers la fin des années 1980 que le terme « executive coaching » est formellement apparu dans les entreprises américaines (Ozkan, 2008). Esra Ozkan indique que la profession est divisée en trois filiations identifiées comme étant le « *life coaching* » (coaching de vie), « *executive coaching* » (coaching d'entreprise ou d'affaire) et le « *coaching for performance* » (coaching de performance) dérivé du coaching sportif et qui a pour instaurateurs Timothy Gallwey et John Whitmore. Elle rapporte que les « *life coaches* » étasuniens font remonter leur origine aux initiatives de Thomas Leonard. Les « *executive coaches* » pour leur part, tiennent une autre version de laquelle est exclu Leonard comme fondateur, spécifiant qu'il n'aurait pas inventé le coaching, mais l'aurait plutôt popularisé. En fait, les coaches tiennent des versions hétérogènes à propos de l'essor de leur pratique [Ozkan 2008 ; Fatien et Nizet, 2012; Salman, 2013; George, 2013]. Pour certains et certaines, la philosophie occidentale est identifiée comme étant au fondement des conceptions qui œuvrent dans le coaching, dont la plus appropriée et mobilisée est la maïeutique de Socrate (Paul, 2004; Ozkan, 2008 ; Fatien et Nizet, 2012a ; Salman, 2013). Cette technique consiste à faire « accoucher » l'autre de la vérité et non à lui transmettre un savoir (Paul, 2004 :190). De nombreux et nombreuses coaches revendiquent cette position quand il s'agit de décrire leur position en tant que praticiens et praticiennes. Pour d'autres, le coaching aurait principalement émergé du mouvement de contre-culture étasunien qui a pris place à partir des années 1960 (Stevens, 2005 ; Ozkan, 2008; Fatien et Nizet, 2012a ; Salman, 2013). Dans tous les cas, peu importe l'école de laquelle les coaches se revendiquent, E. Ozkan (2008), S. Salman (2013), ainsi que P. Fatien-Diochon et J. Nizet (2012) s'accordent pour démontrer que le coaching est loin d'être un nouveau mode d'accompagnement et encore moins un héritage de Socrate, mais plutôt l'héritier direct du « counseling » tel que pratiqué en entreprise étasunienne dans la période pré-1980.

D'après les travaux d'E. Ozkan (2008), S. Salman (2013) et H. Stevens (2005, 2011)⁷, il est possible d'identifier trois périodes clés qui ont marqué l'évolution des techniques « psy » au sein des entreprises étasuniennes et françaises. La première est situable à l'entre-deux guerres (1920-1940), où se sont développées de nouvelles approches au travail. Aux É-U comme en France, la tendance était à la psychologie sociale industrielle⁸. Ce changement est constitutif dans la formation du coaching puisque c'est à ce moment que s'est développé tout le discours sur l'importance des relations sociales au travail (Ozkan, 2008), annoncé par un lien « démontré » entre satisfaction et productivité qui s'est recyclé, selon S. Salman (2013) et H. Stevens (2005), dans un discours affilié et contemporain sur le « *bien-être* » au travail. La seconde période (1950-60) marque l'arrivée des « nouvelles thérapies » (ce qu'on appelle aujourd'hui les thérapies brèves), et par le même temps, la désinstitutionnalisation de la psychanalyse et de la psychologie clinique (Castel, 1973, 1981; Stevens, 2011). Les plus importantes ont été la Gestalt thérapie (1940) de Fritz Perl ; l'Analyse Transactionnelle (1950) créée par Éric Berne ; l'approche systémique (1952) de l'école de Palo Alto mise en place par Gregory Bateson et Paul Watzlawick, ainsi que la Programmation Neurolinguistique (1970) fondée par le psychologue Richard Bandler et le linguiste John Grinder. En fait, cette période a été fortement marquée par l'apparition de la psychologie humaniste, dont les figures emblématiques sont Carl Roger (avec « l'approche centrée sur la personne ») ainsi qu'Abraham Maslow (la théorie des besoins) et l'émergence de la psychosociologie du travail en France (Ozkan, 2008; Stevens, 2005, 2011; Salman 2013). Cette période fut la plus prégnante car elle concorde avec l'essor des pratiques de développement personnel nées du mouvement *New Age* qui a émergé en Californie dans les années 1960 et qui a traversé le reste du pays dans les années 1970 (Stevens, 2005 ; Heelas, 2002). Propulsé par le mouvement de contre-culture (le mouvement hippie), le *Nouvel Âge* a rapidement gagné en popularité en raison de la « nouvelle vision » de l'humain dont ses précurseurs se disaient porteurs. Michael Murphy et Richard Price

⁷ Hélène Stevens est une sociologue française dont les champs de recherches sont : la sociologie du travail et des professions, les rapports de genre, et la psychologisation des rapports sociaux.

⁸ Aux É-U, en raison de l'abandon de l'organisation scientifique du travail mise en place autour de 1910 par F. W. Taylor au profit, notamment, de la psychologie sociale industrielle portée par Elton Mayo, Jacob L. Moreno et Kurt Lewin, en parallèle à la « psychologie appliquée aux affaires en France » (Ohayon, 1997;1999, *cité dans Salman*, 2013).

y ont joué un rôle notable en 1961 par la création à Esalen, du « Centre permanent de développement du potentiel humain ». Selon Hélène Stevens :

« Ce fut le lieu de toutes les expérimentations liées au *New Age* : expériences méditatives, ésotériques, sexuelles, culinaires, sociales et politiques. L'objectif est la libération corporelle, émotionnelle et spirituelle, la recherche de *transe* (par les « états modifiés ou altérés de conscience », provoqués par diverses formes d'hypnoses, par les drogues, notamment le L.S.D., ou la méditation) » (Stevens, 2005 : 104).

Ce centre a également été le lieu où se sont épanouies les psychologies humanistes. Avec l'intention de se défaire des déontologies classiques des champs psychologiques et de leur protocole institutionnalisé - mais surtout dans le but de se faire une place sur le marché de l'accompagnement thérapeutique- les enfants de la décennie New Age se sont adonnés à un bricolage théorique et technique qui fusionne « *psychologie, chamanisme, énergie des couleurs, le zen, la nourriture macrobiotique, l'hypnose, etc.* » (*ibid.*, 2005 : 109). C'est surtout leurs conceptions respectives de l'homme qui entraînent en contradiction : les « nouveaux et nouvelles thérapeutes » étaient en désaccord avec la conception mécanique ainsi que la perspective comportementaliste et déterministe de la psychanalyse. Ils et elles s'inspiraient plutôt des psychologues dits « existentiels » et « humanistes » et avaient comme préoccupation de considérer la subjectivité de la personne et de la placer au cœur de la thérapie. Dans cette perspective, chaque personne est considérée comme capable de croissance, de développement et de réalisation (*ibid.*, 2005). Ces thérapies orientent vers la recherche « d'un "soi cosmique", d'une "unité transcendante" » et conduit ainsi certains thérapeutes à allier les théories et expérimentations psychologiques à une dimension spirituelle (Stevens, 2005)⁹. L'individu est alors invité à s'éveiller, prendre conscience de son propre potentiel d'action et de transformation physique et psychique en passant par l'émotionnel et le spirituel. Selon Paul Heelas (2002) le mouvement New Age n'est que la pointe de l'iceberg puisque la transformation et l'orientation du religieux vers le spirituel se sont depuis élargies à la grande majorité des composantes et

⁹ C'est par exemple le cas de la psychologie transpersonnelle, influencée par les thérapies humanistes, les archétypes de Carl G. Jung, et par les religions orientales. Nourri à Esalen, ce courant, sans véritable dogme, tente d'intégrer explicitement la dimension spirituelle dans la compréhension de la psyché, propose une démarche contemplative, encourage l'individu à s'éveiller à son propre potentiel de transformation sous plusieurs dimensions : physique ou corporelle, émotionnelle, créative, communautaire et spirituelle. (*ibid.*, p.109)

infrastructures institutionnelles des sociétés occidentales, observation que souligne également Nadia Garnoussi à propos du contexte français (2005, 2011, 2013).

Cette orientation du regard et des discours vers la psyché et le potentiel humain a eu comme conséquence de faire des compétences et aptitudes personnelles la clé de voute du langage entrepreneurial qui célèbre depuis les années 1970 un « humanisme économique » (Salman, 2013, 2015). Les rapports verticaux ainsi que les structures hiérarchiques rigides sont [d'apparence] délaissées au profit d'un management humaniste qui centre le regard sur les relations interpersonnelles et horizontales (*ibid.*, 2013). C'est dans le contexte historique particulier à cette troisième période (1970-80) que le coaching voit *officiellement* le jour (Stevens, 2005, 2011 ; Ozkan, 2008; Salman, 2013). Celle-ci est marquée par le déclin des approches psychologiques dites « classiques » et l'arrivée dans les entreprises de nouvelles et nouveaux acteurs dans le champ du conseil, qui sont respectivement « les enfants du Nouvel Âge » aux É-U et les « enfants de mai 68 » pour la France (Stevens, 2005, 2011; Salman, 2013). Les coachs sont arrivés sur le terrain au moment où les contradictions internes à la psychosociologie du travail ont causé son déclin en entreprise (Stevens, 2005; Salman, 2013). Parallèlement à une période de mouvement caractérisée par l'accélération de l'ensemble des temporalités sociales (Rosa, 2010) qui s'est répercuté sur toutes les institutions et sphères de la société. P. Fatien-Dicohon (2008) souligne, dans son analyse des sites internet de coachs, que c'est en réaction à cette accélération, qui se manifeste par une complexification des opérations et échanges dans les entreprises, que les coachs ont commencé à offrir leurs services. Elle indique que ces derniers et dernières ont fait concurrence aux anciennes et anciens Conseillers en offrant une technique plus « moderne », c'est-à-dire plus adaptée au contexte actuel et ses nouveaux défis. Ce discours de l'efficacité et de la rapidité est également mis de l'avant par les coachs de vie quand il s'agit de se différencier des autres formes d'accompagnement et de thérapies (George, 2013). Depuis les années 1990, le marché du coaching s'est rapidement développé (voir thèses de S. Salman et E. Ozkan pour plus de détails). C'est notamment à la suite des initiatives de Thomas Leonard qu'il s'est cristallisé en tant que nouvelle profession dans l'accompagnement des professionnels de la gestion. T. Leonard est à l'origine de la première école de formation en ligne, la *Coach University*, qu'il a créé en 1992. Trois ans plus tard, il a fondé l'ICF et celle-ci a donné lieu en 2001 au chapitre français (ICF France Charter

Chapter). À la même année la FMC (Fédérations Montréalaise des Coachs), qui a été initialement créée par Dr. Fred Horowitz, devient sa 22^e antenne sous le nom d'ICF Québec¹⁰.

1.1.1.1 Des efforts de professionnalisation qui peinent à porter leurs fruits

Avec le temps, l'ICF s'est construite pour devenir aujourd'hui l'organisation la plus importante dans le milieu et compte plus de 130 antennes à travers le monde¹¹, sans compter la multiplication des écoles et associations indépendantes un peu partout en Occident (George, 2013). Depuis le début des années 2000, le monde social du coaching s'élargit et s'affermi. Les critères de « professionnalisation » sont de plus en plus exigés par les entreprises clientes (dans le cadre du coaching en entreprise) et établis en fonction d'elles (Salman, 2013). En fait, que ce soit au sein du coaching en entreprise ou du coaching de vie, Scarlett Salman et Molly George ont rapporté la mise en place de tentatives similaires dans les deux branches afin d'assurer un meilleur contrôle de la qualité. La première concerne l'assurance d'une identité professionnelle juridique. Dit autrement, les coachs doivent réussir à se différencier des autres praticiens de l'accompagnement qui labourent le même terrain, y compris les autres coachs (Salman, 2013; George, 2013). La seconde tactique concerne la mise en place de certifications et d'accréditations qui répondent à des standards et normes collectives de qualités. Les grandes associations et organisations internationales (dans ce cas-ci l'ICF) et nationales (la SF coach pour la France) sont celles qui établissent les standards et barèmes afin de contrôler la qualité de prestation. Pour exemple, l'article de H. Cloët et P. Vernazobres (2011) montre qu'à partir de la deuxième moitié des années 2000, la SF Coach a commencé à positionner le coaching comme une pratique qui réclame une qualification d'« enseignement supérieur ». Sont alors encouragées les formations continues en coaching (c.à.d. passer tous les niveaux et modules), mais aussi les études de second cycle universitaire ou autres formations en lien avec la psychologie. Enfin, la troisième tactique, consiste en la mise en avant de l'expertise personnelle qui est paradoxalement en contradiction avec les deux premières tactiques (George, 2013). Selon Salman, l'expertise personnelle est perçue comme un gage de professionnalisme car elle

¹⁰ Source : <http://icfquebec.org/mission-et-historique>

¹¹ 2016 ICF Global Coaching Study: Synthèse

est promue dans le « *nouvel esprit du capitalisme* »¹² et elle permet de souligner les parcours « atypiques » qui sont hautement prisés dans le milieu du coaching (Salman, 2013 : 250).

Elle rajoute que toutes ces tentatives de construction collective de la qualité répondent à une « *injonction au professionnalisme* » tel que défini par V. Broussard, D. Demazière et P. Milburn (2010). Toutefois les coachs semblent avoir du mal à s'établir puisque l'ordre professionnel qu'ils et elles tentent de mettre en place depuis maintenant presque vingt ans, n'a pas encore vu le jour. Comment l'expliquer ? Plusieurs raisons sont en causes et les chercheuses offrent quelques éléments de réponses. Selon S. Salman (2013), P. Fatien-Diochon et J. Nizet (2012a), la tension entre unification et diversification permet une première explication. S. Salman (2013) indique que l'existence d'une multiplicité d'associations avec chacune leur propre code déontologique et procédures d'accréditation, engendre un manque d'unification qui nuit à l'image du groupe. D'un côté, certains et certaines coachs ayant une expérience professionnelle dans le monde de l'entreprise revendiquent la primauté de cette expérience personnelle sur les autres critères (ce qui fait échos à la troisième tactique concernant la revendication du parcours personnel comme mentionné précédemment). D'un autre côté, se trouvent les coachs qui ont un passé de consultant et consultante, voire de psychothérapeute et qui essayent de contester ce critère. Selon ces derniers et dernières, la prestation du service entre deux personnes ayant une expérience professionnelle similaire ou ayant partagé un même statut (le fait d'avoir été ou d'être cadre) comporte des biais et va à l'encontre du principe d'objectivité nécessaire au déroulement du processus, puisqu'ils et elles peuvent être tentés d'induire des solutions aux coachés. La seconde explication donnée par S. Salman est la suivante : « Cependant – et c'est là notre principale explication – ces stratégies collectives pour imposer des « conventions de qualité » échouent bien plus en raison de la structure même du marché du coaching : un marché segmenté, où les échanges se font via des appariements locaux, largement en dehors des accréditations du groupe professionnel. » (Salman, 2013 : 359). Dit autrement, les entreprises clientes ne tiennent souvent pas compte de ces conventions puisqu'elles engagent soit des internes, soit des coachs avec qui elles ont déjà fait affaire par le passé ou bien, scénario qui est

¹² En référence au livre de Luc Boltanski et Ève Chiapello, (1999) . *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard.

très fréquent, elles procèdent par le bouche-à-oreille. Selon la chercheuse, ces conventions ne servent finalement aux coachs qu'à assurer une image et une crédibilité sur un marché concurrentiel (*Ibid.*, 2013 : 359).

Les stratégies qui viennent d'être soulignées concernent certes le coaching dans le milieu de l'entreprise en France, mais résonnent tout autant pour le marché du coaching de vie étasunien puisque ceux sont les mêmes tactiques qui ont été soulignées dans le travail de Molly George (2013). Cependant, celle-ci ajoute l'hypothèse que la dynamique de féminisation¹³ dont témoigne le milieu du coaching contribue au frein de sa professionnalisation :

Historically, the sex composition of an occupation ultimately influences its professional development. Occupations that have acquired the status of a profession have largely done so at (and because of) the exclusion of women. Female-dominated semi-professions have had difficulty establishing professional legitimacy due in large measure to the practitioners' subordinate position in the broader gender hierarchy (Britton 2000; Witz 1992). Just as other types of semi-professions, service work, or care work that involve high levels of emotional labor are female-dominated and have been coded as feminine, life coaching is often viewed as an acceptable long-term career for women, but not for men. This has also been the case for nurses (Heikes 1992), child care workers (Murray 1996), and image consultants (Wellington and Bryson 2001). (George, 2013 : 200)

L'acquisition du statut de profession est effectivement un résultat de l'organisation masculine, comme le souligne Kim Turcot Di Fruscia (2013) dans une enquête de terrain (par observation et entretiens) auprès des femmes qui travaillent comme conseillères en RH dans des entreprises montréalaises. Elle rappelle a fortiori que la composition sexuée de la pratique qui s'est constituée au fil des dernières décennies et qui se résume par une forte dynamique de féminisation, a subverti l'image et le statut de la profession. Celle-ci est aujourd'hui considérée comme « une job de fille ». De plus, malgré la féminisation de cette profession (et de l'ensemble

¹³ Les chiffres indiquent que les femmes composent la majorité dans les deux branches. Pour exemple, à peine deux années après l'ouverture de la SF Coach (c.à.d en 2000), 55% des titulaires étaient des femmes et ce chiffre est passé à 64% en 2010 (Salman, 2013 : 184). Ces observations font échos aux rapports des sondages effectués par l'ICF en 2012 et en 2016. Aux É-U, la tendance est restée assez stable : de 2006 à 2016, les femmes représentaient 75% des coachs. Au niveau international, elles représentaient 68,5% en 2006 et 66% en 2016 (ICF, 2012, 2016). L'échantillon de George (2013) démontre également une correspondance au sein de la population des life coaches, à savoir que 72% de ces participant-e-s sont des femmes [blanches].

de l'industrie de la consultation en entreprise) Turcot Di Fruscia indique que les têtes dirigeantes sont encore généralement des hommes. L'acquisition d'un statut en milieu de travail ne garantit pas aux femmes la légitimité professionnelle ou même l'équité salariale qui elle, reste aujourd'hui encore en souffrance. C'est en ce sens que Molly George avance l'idée que la légitimité professionnelle du coaching (en entreprise et de vie) est susceptible d'être renforcée par son association avec les hommes [il est ici possible d'ajouter : blancs] (2013 : p.200).

* * *

Cet historique à la fois détaillé et abrégé nous a montré que le coaching est un riche analyseur social. En effet, il nous révèle des dynamiques contemporaines en lien avec le marché du travail, l'évolution et la construction de la légitimité d'un groupe professionnel, comme il offre un regard sur la genèse d'une sous-culture. À présent que les relations entre l'univers du coaching et celui des pratiques « psy » ont été mis en contexte, il est plus aisé de comprendre les critiques formulées à l'égard du coaching dans les essais que je présente ci-bas, puisqu'une grande partie de ces critiques proviennent de ses compétiteurs et compétitrices.

1.1.2 La psychologisation : une grille de lecture récurrente

Comme il a été mentionné plus haut, les recherches à propos du coaching montrent que cette pratique entretient des liens importants et constitutifs avec divers courants et écoles psychologiques. C'est notamment ce lien qui a amené plusieurs chercheurs et chercheuses en sciences sociales, humaines et de gestions à l'étudier en l'adossant à la théorie de la psychologisation du social, qui s'avère l'une des principales loupes avec laquelle il est inspecté, plus particulièrement quand il s'agit du coaching en entreprise. Il m'a alors semblé important de présenter ce courant théorique d'autant plus qu'il revient également dans l'étude de la plupart des pratiques de Développement personnel (DP) comme on le verra plus loin. La psychologisation du social peut se définir « comme la tendance à rabattre la culture psychologique sur la culture sociale, c'est-à-dire, à traiter à l'échelle privée et subjective ce qui autrefois pouvait être saisi à l'échelle du collectif ou du politique » (Namian, 2011). Plus précisément, la question de la psychologisation fait l'objet de plusieurs recherches et débats

dans les sciences sociales depuis les travaux de Richard Sennett (1995 [1976]) et Christopher Lash (2000 [1979]). Pour R. Sennett, la société étasunienne des années 1970 connaissait un processus de refoulement de masse vers la vie privée. Dans ce processus, l'action collective (telle que la « solidarité de classe »), se serait évaporée et effritée pour se diriger vers l'intérieur, la psyché du sujet. La société serait alors devenue un « vaste système psychique » (Namian, 2011 : 61). C. Lash, quant à lui, voyait dans ce processus l'éclos et la généralisation d'une personnalité narcissique, qu'il définit comme étant « blasée », puisqu'elle ne croit plus aux initiatives politiques. Selon lui, les individus cherchent plutôt des « mesures destinées à prolonger leur propre existence » (2000 [1979] : 7-8) en priorisant la survie du « moi ». En France, ce débat a été instigué par les travaux de Robert Castel (1973, 1976, 1981...) qui, en se rapprochant des travaux de Michel Foucault, avait établi une sociologie critique à propos des politiques gouvernementales, de la privatisation des services psychiatriques tout en touchant à la question du travail et du chômage. Il considérait déjà à l'époque la propagation des thérapies brèves comme un nouveau phénomène de masse, qu'il a qualifié de « *psychanalysme* », entendu dans le sens d'une psychanalyse absente de psychanalyse. Ces premières critiques à propos de la psychologisation du social étaient fondées sur une vision plutôt normative, à savoir que la société *pré-psychologisation* était considérée comme idéale, tandis que la société à venir, *post-psychologisation* était, de ce point de vue-là, considérée comme le signe d'une décomposition du lien social (Namian, 2011) et comme l'aboutissement d'une hyperindividualité. Cette thèse est d'ailleurs reprise au Québec par Marcelo Otero dans ses travaux sur le champ et les institutions de la santé mentale et la déviance sociale (Otero, 2003, 2013 et 2015).

Depuis, ce champ de recherche s'est développé et plusieurs nuances ont été apportées. Cependant le constat qui est actuellement fait dans les sciences sociales reste le même, à savoir que la psychologisation, entendue dans le sens de l'utilisation d'un langage et d'explications « psy », est aujourd'hui une « culture de masse ». Selon plusieurs auteurs et autrices, ces discours se sont même institutionnalisés et ont fini par s'étendre à diverses sphères sociales, tels que le travail des infirmières et des soignantes (Loriol, 2000, 2001, 2005 ; Boufartigue, 2010), des policiers (Loriol et *all.*, 2006), des chauffeurs de bus (Schwartz, 2011), dans l'accompagnement des chômeurs (Divay, 2008), en intervention sociale (Bresson, 2012), dans les pratiques religieuses et spirituelles (Garnoussi, 2005, 2011, 2013 ; Cherblanc et Jobin, 2013)

et plus largement dans la culture populaire (Mcgee 2005; Ehrenreich, 2009; Ahmed, 2010; Illouz, 2008, 2018; Mcgee, 2005). Ces travaux montrent *in fine* la forte présence de discours psychologisants dans les diverses sphères de la vie sociale. Néanmoins, quelques observations méritent d'être soulignées afin d'apporter de la complexité à ce propos. La première est que, même si les dispositifs psy sont les nouveaux outils mis à disposition de nombreux groupes professionnels, tous les groupes salariés ne semblent pas réceptifs à ces pratiques, comme le montre l'exemple des policiers étudiés par Lorient, Boussard et Caroly (2006). Dans la police, la résistance aux explications psy se justifie par la volonté de se « sauver la face ». En effet, pour les policiers [hommes] avoir recours à ces types d'accompagnements est perçu comme un signe de « faiblesse » qui n'a pas sa place dans le métier. L'adhésion à la rationalisation psychologique peine donc à se faire. En fait, il semble que la perméabilité à la psychologisation se fait plus aisément dans certains milieux puisque les traits des situations de travail (qui sont, dans la majorité de ces exemples éprouvantes) et les médiateurs et médiatrices professionnels mobilisés (qui sont souvent des accompagnatrices et accompagnateurs formés dans des domaines psychologiques) favorisent sa diffusion (Bouffartigue, 2010 ; Schwartz, 2011).

La seconde observation, est que la conception même de la psychologisation ne semble pas faire l'unanimité au sein des chercheurs et chercheuses. Comme l'a avancé Nadia Garnoussi (2005, 2013), la psychologisation fait partie d'une nébuleuse (théorique et sociale) difficile à cerner puisque son discours, qui peut être qualifié de « générique » et « standard », peut être incorporer dans à peu près tout. Cette observation est d'ailleurs soutenue par Hélène Stevens, qui l'a démontré à travers son étude d'un dispositif d'accompagnement appelé « *Entreprise de soi* » (2013). « *Entreprise de soi* » est une formation de deux jours mise à disposition des employé-e-s de l'entreprise Siris sous forme de séminaires de DP qui abordent différentes thématiques (« *Moi et mes compétences* »; « *Moi et mon image* » ; « *Ma relation au changement* », etc.). Ils s'inspirent de différentes techniques psychologiques (comme l'analyse transactionnelle ou la PNL pour ne citer que ces exemples) et sont principalement axés sur la subjectivité de la personne participante. H. Stevens indique que l'inscription à cette formation suivait systématiquement une rupture biographique (*turning point*). L'ancrage du dispositif dans une temporalité biographique spécifique fait en sorte que les employés de Siris se l'approprient selon les raisons évoquées à propos de leur orientation (à la suite d'une perte de statut

professionnel, à une non-reconnaissance professionnelle, à une intensification du travail ou à un évènement familial marquant). On comprend alors que l'efficacité du dispositif réside dans son caractère hétérogène qui permet des interprétations et des appropriations variées selon les différents profils identifiés. Même si l'objectif affiché d'*Entreprise de soi* est de proposer une mobilité professionnelle, les facteurs organisationnels sont minorés et la proposition finale consiste en un « réenchancement subjectif » (2013 : 47).

Ainsi, dû au fait que les discours « psy » sont centrés sur la subjectivité, de nombreuses et nombreux théoriciens voient mal ce qui différencie le processus de psychologisation de celui d'individualisation [ou individuation]. Pour M. Lorient (2005) par exemple, les dispositifs mis en place dans les structures professionnelles ne comportent pas tant une psychologisation qu'une personnification des relations sociales. Danilo Martuccelli (2005) et Lise Demailly (2012) vont dans ce sens et proposent l'idée que le courant de la psychologisation est potentiellement le résultat de changements symboliques dans la conception [théorique] de l'histoire contemporaine. Selon D. Martuccelli « le recours au discours psychologique comme grille de lecture des phénomènes contemporains donne lieu à une saisie sociologique de l'individu abusivement dépendante de la psychologie » (2005 : 61). Il invite donc les chercheurs et chercheuses à prendre une certaine distance par rapport à ce courant. Paul Boufartigue (2010) admet que les discours psychologiques renforcent la culture du déni, mais les considère comme des indicateurs sociologiques pertinents. Il souligne en fait que leur importance se niche dans les renseignements qu'ils apportent à propos de l'existence d'un réel mal-être au travail, qui se manifeste dans les récits à propos du « stress » et de la « souffrance au travail ». Effectivement, si l'on considère que la croyance centrale du courant « psy » est que « chacun peut transformer ou améliorer sa vie en agissant sur le mode de relation qu'il a à lui-même et avec l'extérieur » (Garnoussi, 2005), on peut être amené à se demander à quels modes de rationalisation et d'organisation ce type de pensée donne lieu.

1.1.2.1 Le coaching en entreprise comme outil « psy » destiné au contrôle social...

Comme les liens entretenus entre le domaine de la psychologie et celui du coaching ont participé à fonder les bases théoriques de la pratique, c'est ce lien qui a été le plus saillants dans les

premiers travaux produits à son sujet. En fait, les premiers écrits sont issus de deux filières. D'un côté, on retrouve des articles issus des sciences de gestion (Berglas, 2002; Roussillon, 2002; Rappin, 2005; Presson-Gehin, 2005; Michel, 2003; Cloët, 2006; Vernazobres, 2006, 2009 ; Cloët et Vernazobres, 2011; Pezet, 2007; Viala et all, 2009 ; Fatien,-Diochon 2008, 2009 ; Fatien-Diochon et Nizet, 2012a, 2012b ; Paul, 2004, 2009, 2011). D'un autre côté, ce sont des théoriciens et théoriciennes en sciences humaines (Amado, 2004; Gori et Le Coz, 2006, 2007 ; Le Coz, 2015, Arnaud et all, 2005) qui ont voulu interroger le coaching en proposant des explications contextuelles et sociales à propos de son succès et sa popularisation.

Parmi les recherches menées jusqu'à présent en sciences de gestion, les auteurs et autrices étudient soit la prestation (Fatien-Diochon, 2008), le discours des praticiens coachs (Presson-Gehin, 2005), les différents types de recours en entreprises (Cloët, 2006) ou encore les stratégies de professionnalisations des coachs français (Vernazobres et Cloët, 2011). Ceci offre des repères précieux quant à divers enjeux internes qui touchent ce groupe professionnel. Cependant, comme l'a mentionné S. Salman (2013: 41) elles restent trop souvent dans « *une approche de boîte à outils* » et interrogent peu les raisons sociales, structurelles ou organisationnelles qui poussent les entreprises à avoir recours au coaching. Par ailleurs, le coaching est souvent analysé comme étant problématique, dans la mesure où il s'inscrirait dans les dispositifs « psy » et néo-managériaux (Berglas, 2002; Roussillon, 2002; Michel, 2003; Pezet, 2007, Viala et all., 2009). Selon Dominique-Anne Michel: « le coaching vise à obtenir un changement de comportement de l'individu profitant à l'organisation sans se poser la question de l'organisation elle-même » (2003 : 3). C'est également un point de vue qu'on retrouve chez Philippe Vernazobres qui « voi[t] dans le coaching essentiellement un moyen de contrôle social de l'organisation sur les individus. » (2006 : 178). En somme, c'est le « management des subjectivités » tel que le résume L.Demailly (2006 : 48) et où selon V. Brunel (2004) le coach apparaît comme un « mangeur de l'âme ». D'un autre point de vue, ces critiques ne prennent pas en compte le fait que des dispositifs comme le coaching ont été mis en place en réaction aux critiques de la « déshumanisation du travail » - formulées, entre autre, par G.Friedmann dans *Le travail en miettes* (1964 [1956]) - dans le but de « réhumaniser » l'acte qu'est celui de travailler, qui souvent fini par prendre une forme routinière et aliénante (cité dans Salman, 2013 : 41). De fait, il est indéniable que le coaching soit destiné à mobiliser les cadres et qu'il comporte une

part de « manipulation des subjectivités ». Il y a cependant des limites à le réduire à un instrument de domination qui se cache sous les appareils de la recherche du bien-être (Salman, 2013). Et comme l'a souligné Maela Paul : « Certes l'idéal d'autonomie individuelle est plus que jamais légitime mais comme il s'agit, parallèlement, de contrôler cette individualisation, on en vient à suspecter l'accompagnement d'appartenir à ces nouvelles formes de contrôle des subjectivités et de l'injonction faite à chacun d'être autonome mais intégré socialement » (Paul, 2004 : 300).

Par ailleurs, les rhétoriques du contrôle sont également retrouvées chez les chercheurs et chercheuses en sciences humaines qui ont écrit sur la question. Pour Gilles Amado, professeur en psychosociologie des organisations, le recours au coaching est la preuve de « l'échec du collectif » (2004 : 45) et par le même temps, de la « montée de l'individualisme et du psychologisme » (2004 : 46). Roland Gori, psychanalyste et professeur de psychopathologie et Pierre Le Coz, philosophe, ont publié en 2006 un « virulent pamphlet » à l'encontre du coaching où ils y dénoncent « une nouvelle forme de contrôle social ». Dans un autre article rédigé en 2007, les auteurs indiquent que la prestation de coaching consiste à offrir un « airbag psychoaffectif » (2007). Certains, comme les membres fondateurs du Groupe de recherche appliquée sur l'accompagnement des managers (GRAAM) - qui sont Gilles Arnaud, Roland Brunner, Catherine Caillard et Roland Guinchard, - ont même rédigé un article dans lequel ils et elle demandent la « fin du coaching » puisqu'il est considéré comme « immorale », « ambiguë » et « irresponsable ». Les membres du GRAAM avancent que le coaching a tout à gagner en se formant à la psychanalyse et proposent une nouvelle méthode basée sur « l'accompagnement fondamentale » (2005 : 93). En fin de compte, l'ensemble de ces chercheurs et chercheuses récapitulent l'argument *laschien* où le coaching renvoie à une forme de narcissisme sociale. On finit par comprendre que leurs critiques s'adresse surtout au libéralisme et à l'individualisme-psychologique et qu'elles s'articulent autour de la rhétorique de la fragilisation, ou plutôt, de la crise du lien social :

« Ce que nous voyons s'accomplir à travers l'idéologie du coaching, c'est la dissolution néolibérale de la frontière entre les aspirations personnelles et l'intérêt collectif. C'est l'effacement de la césure espace public/espace privé, la transformation des individus et des communautés auxquelles ils appartiennent en autant d'entreprises à gérer. Le coaching annonce les temps nouveaux de l'abolition néolibérale des lignes de partage symbolique entre la vie

intime et l'activité professionnelle. L'individu devient le gestionnaire de sa vie, de son corps et de son couple. » (Gori et Le Coz, 2007 : 61)

Dans cette optique, pour reprendre la critique de S. Salman (2013), la psychanalyse est rabattue « à gauche », tandis que les approches pragmatiques et le coaching sont rabattues « à droite ». Ceci nous amène à penser l'objet à travers une loupe manichéenne et une telle lecture est limitée.

1.1.2.2 ...ou comme un accompagnement destiné à l'« hygiène psychique » des cadres

L'analyse qu'a fait Scarlett Salman des dispositifs psychologiques en entreprises s'éloigne des discours présentés jusqu'à maintenant. Elle s'est plutôt intéressée aux indicateurs sociaux que porte ce type de phénomène et pratique. En effet, loin de considérer le coaching comme un simple outil managérial ou comme un dispositif de contrôle social, il est plutôt abordé par l'autrice comme un analyseur polysémique qui permet de rendre compte de l'évolution du management humaniste (ou néomanagement) dans les entreprises [françaises] ; de la psychologisation des rapports sociaux au travail et de la transformation qu'a subi l'emploi des cadres. Elle précise que les changements qu'a subi le milieu du travail à la suite des transformations de l'économie, notamment au cours des 50 dernières années, ont donné lieu à de nouvelles épreuves au sein des entreprises. Dans un contexte marqué par une « mutation des temporalités » où sont parallèlement reconfigurés les temporalités des parcours professionnels et personnels (Boutinet, 2004), les cadres sont confrontés à « *de nouvelles temporalités de travail éprouvantes* » (Salman, 2013 : 515). Engagés dans un rythme rapide, une surcharge de travail et la venue d'événements « dispersifs », ce sont eux et elles les responsables supposés coordonner objectifs de l'entreprise et rendement des salariés. Ceci provoquerait en eux et elles un sentiment d'urgence continu, puisqu'en plus de devoir se montrer rapides et efficaces, ils et elles se retrouvent face à deux contradictions : tenir leur place hiérarchique et diriger les opérations vers la performance ou embrasser la voie de l'écoute des « *responsables porteurs de sens* »¹⁴ pour assurer des relations harmonieuses au sein des salariés. S. Salman avance que ce type de situation engendre des frustrations chez les cadres (on peut faire un parallèle avec les

¹⁴ LENHARDT, Vincent. (1992). Les responsables porteurs de sens: culture et pratique du coaching et du team-building. Pratiques en question. Paris: INSEP.

employés de *Siris*) au point où nombreuses et nombreux d'entre eux finissent par rencontrer une rupture professionnelle souvent causée par l'essoufflement des perspectives de carrière. Comme elle le mentionne, il y a des cas où la rupture est extérieure au milieu du travail, mais dans tous les cas, la situation déborde dans la vie personnelle, ce qui les amène à questionner leur identité, le sens donné à leur carrière et parfois leur vie en général. En ce sens, le coaching remplit bien des fonctions. L'une consiste à rationaliser les temporalités de travail des managers en procédant par la discipline de soi (Salman, 2014). L'autre consiste à remplir une « *fonction palliative* » où une « *hygiène psychique* » est proposée aux cadres et managers. En outre, ce nettoyage par la parole développe chez l'individu une attention accrue à sa subjectivité. En ce sens, S.Salman avance que le coaching renforce le processus d'individuation puisqu'il « poursuit un processus de rationalisation des comportements au sens où sont recherchés des comportements plus "adaptés" aux situations professionnelles, ce qui induit une attention accrue portée à "soi" en public. » (2013 : 39). Outre ces fonctions affectives et psychologiques, il tient également une fonction instrumentale puisque pour de nombreuses et nombreux cadres le coaching représente :

« [...] une voie de salut professionnelle [...] une porte de sortie d'autant plus honorable qu'elle engage sur la voie moralement valorisante de la « relation d'aide ». Il permet en outre à ces ancien[n]e[s] cadres de revenir dans le monde de l'entreprise, avec un autre statut et d'autres fonctions, mais d'y retrouver une place et ainsi de redorer leur blason écorné par leur rupture professionnelle » (Salman, 2013 : 308)

Dans les faits, tout se passe comme si les cadres-coachs qui ont quitté le milieu de l'entreprise aideraient les cadres et managers à mieux se gérer, s'adapter et jongler entre les aléas de cet environnement qui a causé des frustrations et insatisfactions professionnelles qu'ils ont jadis connus. L'« expérience de vie » est pour ces raisons un aspect important chez les coachs : ils et elles utilisent les ficelles qui les ont aidés à « rebondir » pour aider les cadres-coachés à en faire de même (Salman, 2013 : 516).

* * *

À en croire ce qui vient d'être souligné, le coaching en entreprise ne peut être dissocié de la psychologisation dont il est porteur, mais celle-ci, comme l'ont montré les chercheurs et chercheuses qui ont investi la question de la diffusion des dispositifs « psy » dans divers milieux professionnels, est l'indice social d'un épuisement professionnel qui trouve racine dans les

changements socio-économiques. Or, si dans le cas de l'entreprise, le coaching est prescrit dans l'optique de redonner sens au travail des cadres, quelles seraient les possibilités ou les raisons d'une telle prescription dans la vie quotidienne? C'est ce à quoi la sous-partie qui suit tente de répondre.

1.1.3 Coaching de vie : que sait-on?

De nombreux textes et articles sont publiés par les coachs de vie afin de promouvoir leur pratique, mais très peu de recherches ont été effectuées à son propos dans les sciences sociales. En fait, il n'en existe que quatre et celles-ci ont été effectuées par des sociologues (George, 2013; Mäkinen, 2014 ; Pagis, 2016 ; Kaneh-Shalit, 2017). Les chercheuses ont exploré le phénomène selon différents axes théoriques et dans l'ensemble, les analyses s'attardent à montrer en quoi le coaching de vie est l'un des signes de notre contemporanéité. Elles offrent un point d'actualité à propos de l'impact de la culture néolibérale dans diverses sphères d'existences. Molly George (2013) s'y est intéressée par le regard d'une sociologie du travail, des occupations et du genre. Plus largement, elle fait état des transformations qu'a subi le marché de l'emploi étasunien à travers l'investissement de la pratique du life coaching en Californie. Les autres chercheuses se sont plutôt concentrées sur le processus même, à savoir l'échange et l'interaction entre le coach et la personne coachée, afin de montrer ce qu'il révèle des injonctions et des réalités contemporaines. Katariina Mäkinen (2014) s'est penchée, à travers une loupe marxiste, sur la façon dont se produit l'individualisation de la classe dans le discours et la pratique des coachs finlandais. Quant aux recherches de Michal Pagis (2016) et Tamar Kaneh-Shalit (2017), elles ont été effectuées en Israël auprès de coachs, d'apprentis et apprenties, ainsi que des clients et clientes. M. Pagis (2016) pour sa part, a cherché à comprendre les motivations qui amènent au coaching, chose qu'elle a fini par associer au modelage (*fashioning*) identitaire. Quant à T. Kaneh-Shalit (2017), elle s'est intéressée au coaching en tant que vecteur et analyseur du modèle émotionnel de la société israélienne. Ces recherches, même si elles sont peu nombreuses, explorent différents axes du phénomène. Elles offrent ainsi des précieuses pistes analytiques.

1.1.3.1 Une déflexion du monde organisationnel

Le coaching de vie ou coaching personnel, est l'une des branches la plus pratiquée après le coaching en entreprise (George, 2013). Tout comme le coaching en entreprise, dans lequel on lui trouve des origines, le coaching de vie emprunte ses méthodes à différents domaines et courants culturelles, comme le mentorat, la thérapie cognitivo-comportementale, la pratique fondée sur les faits (*evidence-based-practice*), le DP et le mouvement du potentiel humain (Grant, 2005; Grezemkovsky, 2005; Spence, 2007, *cité dans George, 2013*), pour ne nommer que ceux-là. L'*American Psychological Association* (APA) ne reconnaît pas officiellement le coaching de vie, elle classe plutôt l'industrie dans les grandes tendances culturelle de la psychologie positive et appliquée (Grezemkovsky, 2005, *cité dans George 2013 : 182*). Dans bien des cas, il peut même prendre une direction spirituelle (Pagis, 2016). Il existe des centaines d'écoles de formation et de programmes de certifications en coaching de vie (aux É-U et ailleurs en Amérique du nord), et ces derniers varient considérablement (George, 2013). Selon M. George certaines écoles accordent une certification aux coachs de vie après des cours de téléassistance d'une durée de deux heures ou des sessions de formation en ligne, alors que les organisations les plus exigeantes et respectées (comme l'ICF) nécessitent des centaines d'heures de formation, de séances de coaching supervisées et d'examens. Le coaching de vie se passe dans les mêmes modalités que le coaching individuel en entreprise, à savoir des rencontres en face à face- dans la plupart du temps, sinon elles se font par téléphone, Skype, etc. – confidentielles. La durée moyenne d'un accompagnement peut varier entre 10 et 12 séances et être étalé sur une période de six mois ou plus. Le prix moyen d'une séance est calculé autour de 75\$ pour une durée approximative d'une heure et demi (George 2013; Mäniken, 2014; Pagis, 2016;). M. George (2013) souligne que la majorité des coachs de vie sont âgés entre 45 et 65 ans et sont une majorité de femmes [blanches] (72-75%). La quasi-totalité (92%) des coachs de son échantillon (N= 25) sont certifié-e-s d'une organisation nationale de coaching et plus de la moitié ont complété des études universitaires (32% possède un B.A.C et 56% une maîtrise) dans des domaines tels la psychologie, le travail social, le counseling ou en administration des affaires (George, 2013 : 183). Selon George, le fait que ce type de coaching soit centré sur les changements de styles de vie et l'atteinte d'objectifs individuels, en fait un service hautement personnalisé et en grande partie intangible, puisqu'il implique des éléments de travail

émotionnel (tel que défini par A.R. Hochschild, [2017] 1983), de service interactif [*interactive service work*] (Leidner, 1993) et des pratiques de soins rémunérés et non rémunérés (Angletrre, 2005, *cité dans George, 2013*).

1.1.3.2 La demande du coaching de vie comme résultat de l'externalisation des relations sociales

Dans l'ensemble, les autrices associent la migration du coaching vers la vie personnelle à l'étalement et à la jonction des processus culturels qui surviennent dans les sociétés occidentales tels, l'application de politiques néolibérales dans l'ensemble des sphères et institutions sociale ou encore la propagation de formes contemporaines du processus d'individualisation, notamment à travers les normes d'autonomie, de performance et de responsabilité (Ehrenberg, 1991, 1995, 1998, 2010). D'autre part, Molly George, Michal Pagis et Katarina Mäkinen lient l'apparition du coaching de vie aux changements économiques et à l'insécurité sociale qui résultent du fait de vivre et de travailler sous un régime capitaliste. George (2013) explique que les politiques néolibérales concernant l'économie et le travail, ainsi que la récurrence de crises financières, ont résulté dans une transformation des marchés de l'emploi. En fait, les formes de travail sûres, régulières et permanentes ont cédé le pas à des formes atypiques d'emplois (Hollister, 2011, *cité dans George, 2013*). Cette « centrifugation de l'emploi » (Noiseux, 2011) ne doit pas être interprété comme un « avenir sans emploi » ou « la fin du travail » (Aronowitz et DiFazio, 1994; Rifkin, 2000) mais plutôt comme une opportunité pour de nouveaux types d'emplois (George, 2013). Cependant, ces emplois sont souvent décrits comme plus « flexibles » et comme le souligne Desrochers (2000) « flexibilité et précarité sont deux facettes d'une même réalité » (*cité dans Noiseux, 2011 : 96*).

Plusieurs auteurs et autrices comme Barbara Ehrenreich (2009, 2018), Micki McGee (2005) et Steve Salerno, dont Molly George et Michal Pagis, avancent l'idée, qu'afin de pallier à cette insécurité, une culture commerciale a émergé en Amérique du nord où est prôné l'amélioration de soi comme antidote à l'incertitude économique. Ainsi, selon M. George, les coachs de vie sont ces travailleurs et travailleuses autonomes qui se seraient réinventés en tant que conseillers et conseillères auprès de leurs « *pairs angoissés* » de la « classe moyenne » dans le but de

canaliser leurs préoccupations vers l'amélioration de leurs projets de vie (2013 : 197). Plus précisément, selon des auteurs et autrices comme Arlie R.Hochschild (2003, 2005, 2012) et Craig D. Lair (2012), le développement de ce type de marché est associé à l'externalisation (*outsourcing*) des relations sociales vers le marché. Celle-ci est définie par C.D. Lair comme « *le démantèlement d'activités traditionnellement exercées par un certain type d'entité (ex : une entreprise, le gouvernement, les individus ou les familles) qui sont transférées vers et réintégrées dans une source située sur le marché* » [2012 :560, ma traduction]. Selon Hochschild et C.D. Lair (ainsi que des auteurs comme; Dizard et Gadlin 1990 ; Sherman 2010 ; Zukin et Maguire 2004) avec l'introduction massive des femmes [nord] américaines sur le marché du travail et l'augmentation des heures de travail, il est devenu acceptable pour les familles des classes moyennes et aisées d'engager des travailleurs et travailleuses (le plus souvent ce sont des travailleuses) pour répondre aux besoins domestiques auxquels répondaient autrefois les membres et les proches de la famille. Trois motivations justifiant le recours à ces types de services sont identifiés par les chercheurs et chercheuses (George 2013; Hochschild, 2013; Lair 2012) : 1) le manque de temps pour effectuer une tâche donnée, surtout quand on est investi dans une carrière (ex. garder soi-même ses enfants) ; 2) le manque de désir ou de motivation pour effectuer une tâche donnée (ne pas vouloir faire le ménage ou apporter des soins aux membres âgés de la famille) ; 3) la demande d'un service spécialisé dont les connaissances et l'expertise peuvent permettre l'obtention d'une meilleure qualité de travail (ex. engager un ou une organisatrice de mariage, un ou une designer d'intérieur).

1.1.3.3 Le coaching de vie comme espace de construction identitaire

À ces motivations, Michal Pagis (2016) en ajoute une quatrième qui, selon elle, sous-tend toutes les autres : le désir pour une personne d'effectuer une tâche ou une activité loin des autres significatifs. Investissant le coaching en tant qu'institution sociale destinée à résoudre les paradoxes identitaires (ce qu'elle nomme le *self-made identity paradox*), elle explique que le fait d'avoir recours à une relation sociale artificielle située dans le marché, permet aux individus de se sortir de leur sociabilité quotidienne afin de s'adonner à la réalisation de leur identité future. S'éloigner des autres significatifs est dû selon M.Pagis à trois explications. Dans un premier temps, le récit du « *self-made* » contemporain [néolibéral] à propos de l'identité,

encourage les individus à ne compter que sur leur réflexivité, leurs propres capacités et ressources personnelles pour décider de ce qu'ils valorisent afin de donner sens à leur vie (Giddens, 1991 ; Bauman, 2000 ; Heelas, 1996 ; Wee et Brock, 2010, *cités dans Pagis, 2016*). De ce fait, la définition et la perception de l'identité sont interprétées et approchées selon la grille de l'individualisation. Cependant, comme le spécifie M.Pagis :

From a sociological vantage point, any project of releasing identities from their social anchors is bound to fail. As Berger et al. (1973) note, it is hardly possible to anchor an identity in something that itself is forever changing. Every identity, including the so-called postmodern one, needs grounding in the social world (Glaeser 2000:332; Gubrium and Holstein 1994). (2016: 1085)

Dans un second temps, le recours au coaching est une façon pour les personnes coachées de s'extraire des « obligations émotionnelles » qu'elles ont envers leurs proches. De ce fait, la demande de coaching correspond à la demande d'un certain type de relation qui ne peut être satisfaite que dans une logique de marché : en payant une personne inconnue, on se défait de toute obligation émotionnelle et personnelle envers celle-ci. Dans un troisième temps, contrairement à l'idée que les personnes coachées cherchent à recevoir des conseils (chose qu'elles reçoivent constamment des membres de leur familles et de leurs amis selon M. Pagis) pour savoir , par exemple, comment sécuriser leurs emplois ou organiser leurs projets de vie (George, 2013), M. Pagis indique qu'elles ne désirent pas en avoir, d'autant plus que les coachs eux-mêmes disent que ça ne fait pas partie de leur travail. Les personnes coachées rechercheraient plutôt une relation sociale réflexive relativement ouverte et par laquelle elles peuvent exercer des questionnements et choix personnels. C'est en cela que M. Pagis parle d'un « *self-made identity paradox* », car il se traduit par ces deux désirs contradictoires : le besoin d'être aidé et la volonté de trouver soi-même la solution. Pour ce faire, les coachs aideraient les personnes coachées à y arriver à travers trois étapes. La première consiste à créer un espace social indépendant où les identités peuvent être façonnées. La seconde consisterait à ce que le ou la coach réduise délibérément sa place lors des séances. Il y procéderait en se gardant de manifester sa propre réflexivité et subjectivité. Dit autrement, il ou elle évite de donner son avis ou de formuler des réflexions à l'égard des problématiques abordées. C'est en ce sens que le coaching est défini comme un espace objectif et est considéré comme un processus individualisant (Mäkinen, 2014; Pagis, 2016; Kaneh-Shalit, 2017). M. Pagis montre qu'à chaque fois qu'une personne coachée tente de faire en sorte que le ou la coach assume la direction de la

séance, en lui demandant par exemple ce qu'elle pense à propos d'un sujet donné, le ou la coach prône une « extrême » éthique de responsabilité de soi [*an ethos of extreme self-responsibility*] » (Pagis, 2016 : 1095) et indique à la personne coachée qu'elle seule peut construire son avis et décider des actions à prendre. En somme, la personne coachée est toujours renvoyée à elle-même. La troisième et dernière étape, consiste à encourager la personne coachée à ancrer la nouvelle identité choisie dans le monde social afin de la valider et de la maintenir. Ainsi, comme M. Pagis le spécifie, l'individualisation du processus identitaire (Giddens, 1991) ne signifie pas l'extraction de l'identité de toute forme de lien ou de ses mondes sociaux. Ceci serait impossible et comme elle l'indique, les coachs en ont conscience.

1.1.3.4 Coaching de vie et émotions : regard sur le modèle israélien

Par ailleurs, Tamer Kaneh-Shalit ajoute un point et spécifie que le modèle de coaching dont parle M. Pagis, plus particulièrement le second point qui souligne la distanciation du coach d'un rôle amicale ou familial, reflète un modèle de subjectivité ancré dans un « ethos égalitaire » propre à la société israélienne. T. Kaneh-Shalit a effectué une observation participante d'une durée de deux ans (de 2010 à 2012) dans trois écoles de coaching israéliennes. Elle a assisté aux formations données lors du dernier niveau de certification car il implique des séances de groupes entre coachs et apprentis. Chaque programme comprenait entre 15 et 23 participantes et participants âgés de 25 à 64 ans dont les femmes représentaient 70% des élèves dans chaque école (ce qui est représentatif de l'échantillon de George [2013]). En outre, la plupart des élèves étaient des juifs israéliens laïcs issues d'une classe moyenne, dont 20% étaient des palestiniens-israéliens et tous et toutes étaient mariés avec des enfants. Elle a cherché à saisir à partir de ce terrain les contours de la l'individualité telle que diffusée par et à travers le coaching, en portant son attention sur la définition et la gestion des émotions. Le constat observé est la présence manifeste d'une ambivalence dans l'approche des coachs envers les émotions. Elle explique que les coachs israéliens témoignent d'une compassion empathique complexe, à savoir que ce modèle empathique est paradoxalement imaginé comme absent d'émotions. Elle spécifie qu'il ne s'agit pas d'une apathie, mais plutôt d'une indifférence envers les émotions affichées et non contrôlées. Les techniques mises en place sont conséquemment marquées par cette conception. À partir d'extraits de séances de groupe, elle montre que les coachs ignorent volontairement les

conversations directes à propos des émotions, tout comme leur manifestation. Ils et elles réorientent délibérément la conversation afin d'encourager les apprentis à prendre une distance par rapport à leurs comportements et leurs affects et ce par la confrontation. C'est justement dans cette façon de faire que le paradoxe est visible : les coachs stipulent que leur pratique est absente d'émotions, pourtant celles des apprentis sont les objets centraux de la confrontation.

En fait, elle indique que l'empathie mobilisée par les coachs est étroitement liée et façonnée par le modèle local de *care* qui est principalement basé sur la notion de *Dugri*. Celle-ci fait référence à un style de communication israélien qui tire son nom d'un mot arabe qui signifie « droit » (dans le sens se comporter ou se tenir droit). Le style de ce discours est franc, concis et met l'accent sur les actes et non sur la parole. Il symbolise le courage de l'un ou l'une à pouvoir dire la vérité (aussi difficile qu'elle soit) aux personnes qui lui tiennent à cœur, en optant pour la franchise, l'authenticité et la loyauté. Dans ce cas, être « authentique » c'est d'être « vrai » et être vrai c'est d'être direct, c'est dire ce qu'on pense sans avoir recours à des filtres, blesser l'autre fait partie du processus. C'est en ce sens que cet « éthos » social est décrit par l'autrice comme « égalitaire » : les coachs comme les personnes coachées peuvent argumenter les un-e-s contre les autres (Kaneh-Shalit, 2017).

* * *

Cette première partie du chapitre nous a plongé en plein dans le polymorphisme du coaching. En effet on comprend que l'absence d'un ordre professionnel et l'ouverture de son statut permet aux praticiens et praticiennes d'en faire une pratique à l'image de leurs aspirations et de l'adapter aux tendances du (ou des) marché. Nous avons d'ailleurs pu remarquer que cette hybridité se fait également sentir dans les écrits dont il a fait l'objet. Il reste que parmi ces recherches, peu de place est accordé aux personnes coachées : les raisons de la sollicitation du coaching de vie restent souvent de l'ordre de l'hypothèse ou de la déduction. Le DP est alors investi dans cette seconde partie du chapitre afin d'ajouter des connaissances sur le questionnement en lien avec l'objet de cette recherche en investissant des pratiques voisines au coaching de vie.

1.2 DÉVELOPPEMENT PERSONNEL : OUTIL DE POUVOIR « PSY » OU GUIDE PRATIQUE?

Dans la partie introductive, nous avons vu à propos de l'histoire du coaching, que son essor s'inscrit conjointement dans celle du développement personnel. Étant donné qu'il y'a peu d'informations disponibles à propos des personnes coachées, il m'a semblé pertinent, dans le cadre de cette recherche, d'essayer d'apporter des informations complémentaires à propos des adeptes de DP. Non pas dans le but de faire un parallèle direct ou causal entre les motivations d'une personne coachée et celles d'une adepte de DP, mais plutôt avec le désir d'élargir le panel de connaissances à propos des types de demandes spécifiques qui caractérisent ce genre de pratiques. Comme il a été mentionné, le développement personnel regroupe un large ensemble de pratiques (le yoga, la méditation, les lectures, ateliers, coaching de vie ...) et de méthodes variées (la PNL, l'hypnose, l'analyse transactionnelle, etc.) qui sont destinées à l'accroissement des facultés psychiques, à l'amélioration du bien-être et la connaissance de soi (Stevens, 2005, 2011 ; Garnoussi, 2005 ; Brunel, 2004). Sa forme la plus populaire, du moins la plus étudiée, est sans doute la littérature du *self-help* dont l'industrie est considérable, notamment aux États-Unis, là où une personne sur trois rapporte avoir acheté au moins un livre de ce type-là (McGee, 2005). En 2005, 693 millions de dollars en été dépensé par les Américains dans les livres de DP (Marketdata, 2006, *cité dans Gauntlett, 2008*) et en cinq ans, ce chiffre est passé à 10,5 billions de dollars (Marketdata, 2010, *cité dans Gauntlett, 2008*). Au Royaume-Uni et en Europe, le marché du self-help est peut-être plus modeste, mais assez estimable. Red Pepper (2005, *cité dans Gauntlett, 2008*) a rapporté que l'industrie de l'édition au Royaume-Uni vend plus de 6,8 millions de ces livres chaque année, ce qui représente environ 33% du total de la consommation pour le marché des livres. En Allemagne, le revenu engendré par cette industrie est autour de 550 millions d'euros (Branchen Monitor, 2014, *cité dans Gauntlett, 2008*). Il n'existe malheureusement pas de statistiques qui renseignent sur l'achat de ce type de littérature au Canada, cependant l'expansion de cette industrie et culture semble être mondiale (Nehring *et all.*, 2016). Ce qui n'a pas manqué d'intéresser les chercheurs et chercheuses en sciences sociales qui ont voulu comprendre sa popularisation dans la sphère intime et publique. À cet effet, de nombreuses études provenant de champs variés ont été produites, dont la grande majorité provient du côté étasunien. Les plus prédominantes viennent du champ de la gouvernamentalité, où le développement personnel est défini comme symptôme de la

psychologisation du social et est approché comme une « technique de soi » (Rimke, 2000 ; Hazelden, 2003 ; Philip, 2009; Rindfleish, 2014 ; Binkley, 2011, 2012; Salmenniemi et Vorona, 2014; Trifan, 2016). On retrouve également quelques travaux effectués dans le champ de l'éducation (McLean et Kapell, 2015), dans les *media and cultural studies* (Guntlett, 2008), en sociologie (Marquis, 2014), en sociologie de la culture (Illouz, 2008), ainsi que dans des recherches hybrides qui combinent sociologie de la culture, de la famille et du travail avec des approches féministes (Simonds, 1992 ; Hochschild, 1994, 2003; Mcgee, 2005). Cette sous-partie est consacrée à l'exploration de ces littératures afin de voir ce qu'elles peuvent révéler à propos du phénomène. Je commence d'abord par présenter les travaux des foucaldiens et foucaldiennes, les travaux effectués en sociologie des émotions ensuite pour enfin terminer sur la mise en dialogue de quelques travaux empiriques.

1.2.1 Lecteur et lectrice en autosurveillance : le pouvoir comme intériorisation du discours « expert »

Dans le champ de la gouvernementalité, la popularisation et le recours aux livres de développement personnel est associée à la préoccupation du soi - telle que définie par Giddens (1991) - que la culture psy vient renforcer avec son discours-expert à propos de la nature et la psyché humaine. La majorité des recherches produites dans ce champs sont des analyses de contenu (Rimke, 2000 ; Hazelden, 2003 ; Philip, 2009; Rindfleish, 2014) où sont passés en revue les best-sellers d'auteurs comme Scott Peck (1978), Thomas Moore (1992), Anthony Robbins (1991), Steven Covey (1990), Phil McGraw (1999) et tant d'autres. Ont également été produites deux études de terrains (par observation participante et entretiens) : la première par Suvi Salmenniemi et Mariya Vorona (2014) en Russie, et la seconde par Elena Trifan (2016) en Roumanie. Ces chercheurs et chercheuses ont voulu comprendre l'engagement des lecteurs et lectrices avec ce type de littérature. Au-delà de leurs différences d'approche, l'ensemble des travaux aboutissent à une conclusion similaire, à savoir que ce genre de littérature s'alignent avec les politiques des sociétés démocratiques-néolibérales en prônant les valeurs d'autonomie, de responsabilité, de discipline et de liberté. Dit autrement, le développement personnel reproduit les normes d'individualité et renforce, de ce fait, le processus d'individualisation. Selon les foucaldiens et foucaldiennes, les auteurs et autrices de DP réalisent cet alignement en

portant une attention accrue sur le « soi » (self), qui est présenté comme le socle et le pivot de la vie contemporaine dans sa totalité (Rimke, 2000; Philip, 2009; Rindfleish, 2014 ; Trifan, 2016). Ils et elles indiquent que la philosophie du DP répand l'idée que tout dépend du « soi », les échecs comme les réussites, la maladie comme la santé, le malheur comme le bonheur. Les lecteurs et lectrices, tout comme les élèves de séminaires de DP (Trifan, 2016), sont invités à découvrir et à conquérir leur « vrai soi intérieur » [*true inner self*] (Rimke, 2000) en leur faisant la promesse que cette découverte est la clé de la vie bonne. Leurs sont alors proposés des exercices, quiz, questionnaires et test psychologiques (de personnalité, d'intelligence émotionnelle, de perception, etc.) afin de libérer leur vrai potentiel et leur « soi caché », qui aurait été omis par les contraintes sociales. C'est en ce sens que les livres et ateliers de développement personnel sont présentés par les foucaaldiens et foucaaldiennes comme des « techniques de soi » (*technologies of self*) ou comme des dispositifs de pouvoir (Binkley, 2011), tels que définis par Michel Foucault (2014 [1975], 1976-88, 1982...) et tels que repris dans les travaux de Nikolas Rose (1990, 1994). Les conseils donnés dans les livres et les ateliers sont interprétés comme des techniques de surveillance et de régulation qui permettent d'agir sur le corps et les esprits, ou pour reprendre l'expression de Foucault, ils engagent dans « la conduite des conduites » (1994 [1982] :1056).

La première critique effectuée par les foucaaldien-ne-s à l'égard du DP est, qu'en plus de faire du « soi » un objet commercial (Rindfleish, 2014), celui-ci devient « *an object of knowledge and a subject/object of governance, not simply under the gaze of an expert acting at a distance but, most importantly, under the ever-present gaze of one's self.* » (Rimke, 2000). Le ou la lectrice se retrouverait ainsi pris dans une autosurveillance constante et c'est dans ce mécanisme sans fin que se produirait l'[auto]exercice du pouvoir néolibéral. De plus, selon les foucaaldiens et foucaaldiennes, le « soi » que les auteurs et autrices disent libérer, n'est pas « authentique » à chaque lecteur, il est plutôt standard et correspond au « soi » prôné par les écrivains et écrivaines et plus globalement au modèle de la subjectivité néolibérale. L'exercice de ce type de pouvoir ne se fait pas de manière autoritaire ou brutale, mais plutôt de façon positive en alignant les objectifs politiques et institutionnels avec les quêtes personnelles (ex. de la réalisation de soi, la quête du bonheur). C'est donc moins une libération qui se produit que la transmission d'une contrainte qu'est « l'obligation d'être libre » : “ *their significance lies less*

in the fact that they extend domination than in their functioning, at the same time, as practices that promote the obligation to be free” (Rose, 1990: 258). La seconde critique formulée par les foucaaldiens et foucaaldiennes concerne la vision même du pouvoir. Dans le Développement personnel, la conception du pouvoir est verticale, puisqu’il est décrit et perçu comme une chose indépendante, localisé à l’intérieur de soi et disponible à la possession de quiconque qui sait se doter de volonté (*free-will*) [Rimke, 2000 : 64]. Or, pour les foucaaldiens et foucaaldiennes, le pouvoir est horizontal et est diffus dans diverses matrices et dispositifs situés dans le social et le politique. Il oriente et organise implicitement toutes les actions plus qu’il ne peut se posséder. C’est en ce sens que la culture du DP est présentée comme un outil de pouvoir néolibéral destiné au gouvernement des subjectivités. Comme l’explique Rimke :

“Convinced that we should understand our selves in terms of psychological adjustment, fulfilment, good relationships, self-actualization, personal growth and so on, we have ‘voluntarily’ tied ourselves to the knowledge which ‘psy’ experts profess and to their promises to assist us in quests for self-change that we ‘freely’ undertake.” (2000: 63).

Dans cette conception, le ou la lectrice serait coincé dans un cercle vicieux sans issue ou, pour reprendre les mots de Jennifer Rindfleish, il ou elle peut être entraîné dans un territoire « *psychopérilleux* » où le besoin de se renouveler s’avère sans fin (2014 : 4), de quoi renforcer les normes de responsabilisation, d’autonomie et de performance personnelle. Au fait qu’il ou elle soit identifiée comme démunie de toute agentivité et de sens critique, s’ajoute l’idée que le ou la lectrice est apolitique et asociale, dans le sens qu’il ou elle est considérée comme un être désengagé de toute forme de mobilisation collective. Cette perception n’est-elle pas trop « totalisante » ? Les analyses éclairent certainement sur l’esprit ou les pensées sociales qui ont donné vie et qui maintiennent l’opérationnalisation du *self-help* sur le marché et dans la société occidentale. Cependant la question mérite d’être réellement posée, puisque les foucaaldiens et foucaaldiennes présument des faits et des gestes aux lecteurs et lectrices à partir de l’analyse d’écrits, en prétendant qu’ils croient automatiquement aux principes véhiculés dans ces livres et qu’ils ou elles appliquent le tout à la règle. Même dans le cas des études empiriques, les chercheurs et chercheuses aboutissent à des conclusions qui semblent récapituler les contours de la théorie de la gouvernamentalité plus qu’ils et elles n’expliquent les motivations ou les intentions des adeptes de DP. En fait, on ne nous montre pas le revers de la médaille. Comme il n’y a pas beaucoup d’informations concernant les statuts sociodémographiques des adeptes, on ne sait quelles positions ils et elles occupent dans la société et ce que celles-ci peuvent à leur

tour nous indiquer sur leurs réalités et rationalités. Même dans les rares cas où ces informations sont soulignées (par exemple Salmenniemi et Vorona [2014] sont les seuls à avoir différencié leur échantillon selon le sexe) elles ne sont pas prises en compte dans l'analyse. Or, empiriquement parlant, ceci nous met face à un manque et c'est à celui-ci que les recherches qui suivent peuvent aider, en partie, à remédier.

1.2.2 *Self-help* : symptôme d'une commercialisation de l'intime ou d'une émotionnalisation du capitalisme ?

Dans un autre ordre d'idées, des autrices comme Eva Illouz (2008) et Arlie R. Hochschild (1994, 2003) qualifient les livres de SH comme un produit commercial qui témoigne des changements qu'a subi le modèle émotionnel de la société étasunienne. Cependant, mêmes si ces transformations ont en commun le fait d'être abordées selon une sociologie des émotions, la traduction qu'elles en font est disparate. Pour E. Illouz (2008), la culture du *self-help* et du bien-être est liée à un changement qui s'est produit dans le modèle émotionnel de la culture nord-américaine, qu'elle associe à l'essor du capitalisme émotionnel (2007). Selon elle, celui-ci est passé d'un modèle masculin « froid » à un modèle féminin plus « chaleureux » (Illouz, 2007, 2008). Basant ses observations sur diverses données (entre-autre une riche documentation, une analyse de contenu sur l'intelligence émotionnelle, 36 entretiens dont les échantillons proviennent de trois différentes populations) elle avance l'idée que parmi les hommes et les femmes privilégiées, le discours thérapeutique qui est tenu au travail et au foyer est similaire. Elle précise que « *l'émotionnalisation* » de l'économie a eu un double effet. D'un côté, les stratégies organisationnelles masculines se seraient imprégnées de méthodes traditionnellement féminines quant à la gestion des émotions. D'un autre côté, les relations intimes auraient été imprégnées d'une rationalité instrumentale où tout est porté au calcul. Dit autrement, l'émotionnalisation de la conduite économique et la rationalisation des relations intimes auraient donné naissance à une forme d'individualité dans laquelle l'intérêt stratégique et la réflexivité émotionnelle sont étroitement liés (2008 : 239). En ce sens, elle va plus loin et avance l'idée qu'on assisterait à une « androgénisation » des conduites émotionnelles (2008 : p.15), qui reste toutefois une représentation de surface, puisque les normes patriarcales ne sont pas frontalement combattues pour autant. Dans tous les cas, si l'on suit son raisonnement, on comprend que la

nouvelle subjectivité contemporaine est préoccupée par la gestion émotionnelle, qui apparaît être une nouvelle forme de « contrôle social ». Selon E. Illouz, c'est ce qui expliquerait le recours aux livres de développement personnel : les moins doués et les moins outillés en termes de gestion émotionnelle – qu'elle identifie comme les personnes issues des « classes ouvrières » - se voient dans la nécessité de recourir à de l'aide pour faire face aux injonctions qui ressortent de ce nouveau modèle émotionnel.

Il est possible de faire un rapprochement entre son argumentation et celle d'Arlie R. Hochschild (1994, 2003), ou du moins en souligner les emprunts, en remarquant toutefois que l'idée défendue par Hochschild est à l'antipode de l'hypothèse illouzienne. Dans une analyse qui porte sur les livres de DP destinés aux femmes étasuniennes rédigés entre 1970 et 1990, Hochschild indique que ceux-ci témoignent plutôt d'une capitalisation des émotions (1979, 2017 [1983]). Comme E. Illouz, c'est sur la comparaison des deux sphères que sont le travail et la famille, qu'elle avance l'idée d'une commercialisation des sentiments. Cependant, Hochschild associe la commercialisation de sentiments à ce qu'elle nomme la « *transmutation d'un système émotionnel* », qui est le fait de transposer et d'adapter les émotions ressenties et produites dans la sphère privée (le domestique) à la sphère publique (le travail) [2017(1983)]. C'est dans ce sens que les émotions seraient utilisées comme des marchandises et ce à travers le travail d'une majorité de femmes qui occupent des emplois basés en grande partie sur du « travail émotionnel »¹⁵. Ainsi, en faisant un parallèle avec la capitalisation de l'éthique protestante tel qu'analysée par Max Weber (1905), elle explique que le féminisme [de la première vague] est sorti de la cage du mouvement social pour introduire celle du marché (1994). En fait, selon Hochschild, le changement de paysage qu'a connu la famille, à savoir, le travail massif et salarié féminin, l'augmentation du taux de divorce et du nombre de mères monoparentales, sont des éléments déclencheurs constitutifs des transformations culturelles qu'ont connu les États-Unis depuis la fin des années 1960 (1994 : 19). Contrairement à l'idée *illouzienne*, à savoir que la

¹⁵ Pour Hochschild (2017 [1983]), le travail émotionnel qualifie l'effort d'agir et de réagir émotionnellement d'une manière qui convient à une situation (de suivre les *feeling rules*), même quand il y a un décalage entre les émotions ressenties et celles exigées. Par exemple, maintes fois au travail, il est prescrit de sourire même si l'on en n'a pas envie.

commercialisation des sentiments et de la vie domestique se serait faite par la fusion du discours féministe et thérapeutique, elle indique que c'est plutôt l'affaiblissement de la famille et des entités traditionnelles qui auraient préparé la voie de sa marchandisation (1994 :13). Elle spécifie ainsi que les livres destinés aux femmes (dont le tiers est rédigé par des hommes blancs) agissent comme des « *cultural cooling* » dont les règles émotionnelles « unisexe » (qui sont en réalité loin de l'être) sont les mêmes que celles qui faisaient parties de la culture-genrée des hommes blancs issus de la classe moyenne américaine des années 50 (1994 : 16). De son point de vue, les livres ne témoignent pas d'une « féminisation des hommes » (Illouz, 2008 : 231), mais plutôt de l'inverse. En fait, selon elle, « *au lieu d'humaniser les hommes, nous capitalisons les femmes* »¹⁶ (1994 :19). Ces livres auraient donc l'utilité d'aider les femmes à savoir comment agir [par elles-mêmes] dans un monde masculin « froid », car en introduisant un marché de travail préétabli, ce sont elles qui ont introduit leur monde et non l'inverse. Selon A.R. Hochschild, ce sont donc elles qui doivent s'assimiler aux règles émotionnelles du monde masculin et adopter une rationalité instrumentale à l'égard de tous leurs comportements.

1.2.3 Lecteurs et lectrices en quête de conseils pratiques

Les hypothèses proposées par E. Illouz et A.R. Hochschild sont intéressantes, notamment pour comprendre les transformations qu'a subi la culture émotionnelle étasunienne, mais encore peu de place est laissée à l'intentionnalité des adeptes. L'analyse d'A.R. Hochschild est limitée par le fait qu'elle n'a pas confronté ses résultats à une réalité empirique. Quant à E. Illouz, les entretiens ont surtout été utilisés à titre d'exemples afin d'illustrer l'apparition d'un phénomène plus large qui est la circulation du discours thérapeutique et l'internalisation de l'ethos émotionnel des sociétés modernes. Des chercheurs comme Wendy Simonds (1992), Nicolas Marquis (2014), Mclean et Kappel (2015) se sont plus directement intéressés aux motivations des lecteurs et lectrices afin d'éclairer certains points laissés dans l'ombre. À ces analyses, viennent s'ajouter les recherches produites par Micki McGee (2005) et Gauntlett (2008). Mis en résonance, ces travaux soulignent dans leur ensemble que le recours au DP est lié à diverses formes d'insécurités (personnelles et collectives) et à des moments d'incertitudes.

¹⁶ Ma traduction de: « instead of humanizing men, we are 'capitalizing' women » (Hochschild, 1994 :19).

L'étude de Nicolas Marquis, qui s'est appuyé sur un matériau empirique assez abondant (55 entretiens compréhensifs avec des lecteurs et lectrices, 295 lettres adressées à trois auteurs de DP : Boris Cyrulnik, Thomas d'Ansembourg et Thierry Janssen, avec lesquels ont également été réalisés des entretiens au sujet des courriers qu'ils reçoivent habituellement) stipule que la lecture d'ouvrages de DP prend sens dans un contexte biographique particulier. En l'occurrence, elle succède à l'ouverture d'une « brèche » dans leur vie personnelle. Il indique que ces personnes sont confrontées à une situation (quelle que soit sa nature et sa gravité objective) générant un malaise suffisant pour les amener au constat que les choses doivent changer. Échouant par ailleurs à trouver de l'aide dans les supports traditionnels, les lecteurs et lectrices procèdent à une « double ouverture » : ils et elles acceptent de soumettre à révision certains aspects de leur existence (hygiène mentale, comportements face à autrui, ce qui implique de se reconnaître partiellement responsable de ses problèmes), et ils et elles recherchent une assistance auprès de supports inhabituels, comme les ouvrages de DP. Selon Marquis, c'est avec une forte attente d'efficacité que ces ouvrages sont consultés. Ces mêmes points sont soulevés par McLean et Kappel (2015), qui ont effectué une enquête par entretiens auprès de lecteurs et lectrices canadiennes. Plus précisément, ils stipulent que les hommes et les femmes ne s'adonnent pas exactement à cette pratique pour les mêmes raisons (ou types de « brèche »). Les femmes semblent être plus « touchées »¹⁷ par les aléas qui surviennent dans leurs sphères intimes et elles seraient essentiellement portées à des lectures concernant des préoccupations en lien avec les relations interpersonnelles et dans bien des cas, des problèmes de santé. Pour M. Mcgee (2005) et W. Simonds (1992) ce qui intéresse le plus les femmes dans ces ouvrages, est le « *mood* » et l'expérience émotionnelle dans laquelle ils les plongent, puisque ce qu'elles recherchent est le sentiment d'être comprises. C'est la recherche d'inspiration, de réconfort et de moyens pour redonner sens à l'existence qui les motiverait à chercher de l'aide et des conseils à travers ces lectures. W. Simonds (1992) indique qu'en lisant, les femmes peuvent se sentir membres d'une communauté de lectrices qui partagent les mêmes problèmes et chagrins. Quant aux hommes, leur orientation vers les ouvrages de DP se fait autrement : ce sont les recommandations (d'ami-e-s, collègues, famille) plutôt que les changements qui se produisent

¹⁷ Les auteurs indiquent que les femmes ne sont pas plus « touchées » car plus « sensibles » mais plutôt car elles ont été éduquées et socialisées de façon à accorder plus d'attention et d'importance aux relations interpersonnelles et aux émotions.

dans leurs vies qui les y orientent. De même que leurs préoccupations concerneraient plutôt les questions de carrière et la réussite financière (McLean et Kapell, 2015). Toutefois, McLean et Kappel soulignent que la différence entre les deux sexes est modeste puisqu'il a été montré qu'au final les hommes s'intéressent également aux questions de santé, tout comme les femmes aux questions de carrières. En fait, ce qui marque la différence est le niveau d'engagement par rapport à la lecture de cette littérature où les femmes semblent être plus proactives, ciblées et linéaires. Pour Gauntlett (2008), se rajoute à leur fonction pratique une fonction éducative. En fait, il indique que les livres destinés spécifiquement aux femmes et/ou aux hommes présentent un intérêt supplémentaire dans la mesure où ils décrivent des « modèles de genre » ambitieux mais assez réalistes (par opposition à utopiques) par rapport aux attentes que la société actuelle peut avoir des comportements masculins et féminins. Autrement dit, il explique que là où les textes académiques sur le féminisme (ou le masculinisme) ne parviennent pas à offrir des réponses à propos des comportements adéquats que doivent avoir les hommes et les femmes dans la société contemporaine, ces livres s'interposent et s'énoncent clairement à ce sujet. En ce sens, malgré l'apparence d'un discours unisexe, les solutions et les conseils proposés dans les livres de DP se cantonnent dans la diffusion de normes de genres propres au modèle hétéronormatif.

CONCLUSION : UN TEMPS FAIT D'ACCOMPAGNEMENTS

En définitive, les recherches qui ont été discutées dans ce chapitre ont permis d'éclairer certains points concernant la mobilisation des dispositifs d'accompagnements et de développement personnel dans le monde professionnel et personnel. Par rapport au contexte professionnel, on comprend que l'offre et la mise en place d'un mode d'accompagnement comme le coaching (Ozkan, 2008; Salman, 2013, 2014, 2015; George, 2013; Mäkinen, 2014) et des séminaires des DP (Stevens, 2005; 2011) ou tout autre dispositif « psy », est moins une question de « contrôle social » que celle de l'offre d'un accompagnement psychologique personnalisé. Les exemples que sont les conditions de travail des cadres étudiés par Salman (2008, 2013, 2014) et des infirmières étudiées par Loriol (2000, 2001, 2005) montrent que les salariés font face à des situations de travail de plus en plus contraignantes : intensification de la charge de travail (qui

peut être dû à des coupures budgétaires ou à la difficulté de recruter une main d'œuvre qualifiée), environnement de travail stressant, mobilité professionnelle accrue, récurrence des crises financières, etc. Et ce dans un contexte où le rapport au travail s'est imprégné des marques de l'individualisation qui sont apparentes dans l'organisation du travail, dans le sens où chaque personne salariée est portée comme principale responsable de son poste et son rendement. Certainement, les transformations socioéconomiques et politiques qui affectent les marchés de l'emploi dépassent de loin les facultés individuelles et les possibilités d'actions que peuvent entreprendre les personnes salariées, ce qui se résume par l'apparition d'un malaise et la nécessité à recevoir de l'aide pour le surmonter. À défaut de pouvoir effectuer des changements structurels et systémiques, des solutions de style « pansement » leur sont proposées : dans les organisations, c'est le coaching qui occupe cette « fonction palliative » (Salman, 2008, 2013) ; dans les hôpitaux, ce sont des salles de détente, des groupes de paroles, la diffusion d'informations sur le *burn out* ou des formations à la gestion du stress qui sont mises à la disposition du personnel de soins (Loriol, 2001).

Bien évidemment, comme l'ont souligné de nombreuses et nombreux chercheurs, les diverses incertitudes et insécurités sociales qui découlent des changements socioéconomiques ne vont pas sans se répercuter sur la vie personnelle, jusqu'à infiltrer les sphères les plus intimes et implicites (George, 2013; Mäkinen, 2014; Pagis, 2016, Kaneh-Shalit, 2017; ...).-Pour Jean-Pierre Boutinet, ces transformations rendent l'environnement de vie de l'adulte d'aujourd'hui plus « complexe et incertain mais aussi plus frustrant au regard des contraintes économiques et d'emploi, d'un contenu du travail assez souvent déqualifiant [...] » (Boutinet *et al.*, 2007 :12) tant que selon lui, il se retrouvait dans une situation de confrontation constante avec sa vie quotidienne. Confrontation dans laquelle sa solitude lui paraissait unique et pesante face aux épreuves et aux normes auxquelles il doit répondre. Ainsi, le recours au coaching de vie s'expliquerait par le désir de vouloir sécuriser son emploi et ses projets personnels pour l'avenir (Paul, 2004; George, 2013; Mäkinen, 2014) mais surtout par l'institutionnalisation de l'autonomie individuelle, l'affaiblissement des supports traditionnels et l'externalisation des relations sociales. En somme, on comprend que le coaching de vie est, pour reprendre les mots de M. Paul J.P. Boutinet, « symptomatique des temps actuels » (Boutinet *dans Boutinet et al.*, 2007), c'est-à-dire un temps fait de brouillage où accompagner revient à faire le pont entre ces

deux paradoxes : le besoin d'être aidé et le désir de trouver soi-même la solution (Paul, 2004 ; Pagis, 2016).

Cependant, sachant que toute personne vivant en occident est confrontée aux contraintes provoquées par les changements sociaux mentionnés plus haut, il est important de mentionner que l'explication par les conséquences que peuvent avoir les transformations socioéconomiques et politiques sur les vies individuelles n'est pas suffisante pour comprendre le recours au coaching. Entre tout d'abord en jeu la question des moyens : même si on aurait tendance à penser que les personnes qui bénéficient de ce type d'accompagnement sont celles qui sont le plus démunies en termes de capitaux sociaux, pas tous et toutes sont également équipés pour faire face aux contraintes de la vie. De plus, en se rappelant le prix des séances (autour de 100\$ CAN la séance) on comprend que le coaching n'est pas un service disponible pour tous et toutes. Entre ensuite la question du contexte ou de la temporalité. Que ce soit dans le domaine professionnel ou personnel, les enquêtes empiriques qui ont porté sur les dispositifs d'accompagnement et de DP montrent que ces derniers apparaissent dans un contexte biographiques particulier. En effet, qu'on parle de « rupture biographique » chez les cadres (Salman, 2013) ou de l'ouverture d'une « brèche » chez les adeptes de DP (Marquis, 2014), on peut supposer que la recherche de supports dits « non traditionnels » - comme le coaching et le livre de DP- est motivé par l'atteinte d'une limite, l'essoufflement des perspectives. De plus, Maela Paul et Jean-Pierre Boutinet, dont les travaux ont porté sur la posture d'accompagnement, insistent sur le lien qu'entretient cette pratique avec le parcours de vie de l'adulte contemporain.

La manière dont se présente aujourd'hui ce parcours adulte, à savoir l'aspect factuel, n'a pas été mis en valeur dans les recherches qui ont porté sur le coaching de vie. Elles offrent une idée plutôt claire sur le déroulement du processus ou sur certains de ses effectifs, comme la régulation des émotions (Kaneh-Shalit, 2017) ou la reconversion identitaire (Pagis, 2016), mais ne sont pas exactement éclairées les motivations subjectives initiales des personnes coachées, ni le contexte biographique dans lequel le coaching de vie fait apparition. La question se pose à savoir si, comme chez les cadres, il y a un scénario « typique » ou récurrent où l'on peut identifier des éléments déclencheurs (p.ex. une rupture biographique), des facteurs particuliers qui favorisent cette recherche d'aide ou s'il s'agit d'une quête identitaire ou encore d'un désir de performance.

Il est donc légitime d'essayer de comprendre ce qui se passe dans le parcours adulte qui engendre ou exige le recours à une ressource comme le coaching de vie. C'est ce que je souhaite éclairer par la présente recherche.

CHAPITRE 2

APPROCHE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

À partir de l'approche biographique, je tente dans la présente recherche d'explorer la place que tient le coaching de vie dans les parcours individuelles. Cette exploration se donne principalement deux visées. Il s'agit dans un premier temps de reconstruire les raisons individuelles et contextuelles des différentes trajectoires de vie des protagonistes afin de comprendre les réflexions et motivations à la source de leur sollicitation. Ceci est fait dans le but de reconstituer le contexte biographique, c'est-à-dire la phase ou le moment, dans lequel le coaching de vie fait son apparition dans le parcours. Parallèlement, dépendamment des formes et formules d'accompagnement répertoriées, l'objectif est de montrer le rôle et le sens qui est donné à l'accompagnement. En d'autres mots, il s'agit de voir comment a été expérimenté l'accompagnement et d'identifier les ressorts ou les effets qu'il aurait eu sur les personnes coachées. Dans un second temps, compte tenu du fait que les recherches empiriques soulignées au chapitre précédent proposent l'idée que l'accompagnement fait souvent apparition à des moments de « rupture » (et/ou de transition), le coaching de vie s'avère être un analyseur intéressant quant à l'exploration de la notion de « rupture biographique » et ce qu'elle recouvre. Je n'avance pas l'idée que cette notion soit le seul vecteur possible quant à l'explication contextuelle, peut-être qu'une autre notion s'avérera plus importante après l'analyse des données, mais elle reste un point central tant dans l'étude des dispositifs d'accompagnement que pour l'approche biographique.

Le choix de centrer le regard sur les personnes coachées est volontaire puisque l'intention de cette recherche est de venir combler un manque dans la littérature. En effet, je rappelle que la majorité des recherches concernent le coaching en entreprise et qu'il y a seulement quatre études qui portent sur le coaching de vie dans les sciences sociales. De plus, celles-ci portent soit sur les coachs et l'industrie (George, 2013), soit sur les normes et les régulations portées par le dispositif lui-même (Mäkinen, 2014 ; Kaneh-Shalit, 2017) ou sur les mécanismes de production identitaire mis en place dans le cadre des séances de coaching (Pagis, 2016). Non pas que ce ne soit pas important ou intéressant d'un point de vue théorique, mais ces études induisent des raisons et des motivations aux personnes coachées qui sont le reflet des savoirs auparavant

produits sur le coaching. Peut-être que cette recherche viendra infirmer ou compléter celles déjà produites à ce sujet, il reste qu'investir uniquement les discours des personnes coachées sous l'angle des parcours - tout en considérant la nature polymorphe du coaching (à savoir un accompagnement subjectif qui emprunte plusieurs notions et concepts au Développement personnel et la psychologie)- est un moyen d'apporter des nuances aux hypothèses proposées à l'égard de leurs motivations et une façon d'éclairer le processus et le déroulement de l'accompagnement à travers leurs expériences subjectives.

2.1 LE PARADIGME DES PARCOURS COMME APPROCHE THÉORIQUE : CONTEXTUALISER LE COACHING DE VIE DANS LES TRAJECTOIRES

Privilégier une approche par les parcours vient du fait qu'elle est celle qui me permet dans le cadre de cette recherche de mieux saisir à la fois les dynamiques temporelles, processuelles et les logiques d'actions. Cette approche, telle qu'elle se présente aujourd'hui est plutôt jeune mais a rencontré d'importants changements. Passant d'une conception cyclique (le triptyque des âges) à une conception progressive (les seuils d'âges), c'est une conception processuelle qui s'est développée à partir des années 1990 en sociologie et dans les sciences sociales pour aborder les biographies individuelles (Van de Velde, 2015). Le paradigme des parcours est présenté comme une approche multidisciplinaire qui propose de comprendre le développement humain en fonction de l'intentionnalité des individus ainsi que des contextes historiques et sociaux dans lesquels ils évoluent (Van de Velde, 2015 : 22). Dans cette optique, le parcours se définit comme étant l'ensemble des trajectoires conjugales, familiales, professionnelles et éducationnelles d'un individu (Gherghel et Saint-Jacques, 2013; Van de Velde, 2015). Ces trajectoires ne sont plus envisagées ou approchées en leur présupposant une linéarité mais plutôt une synchronie temporelle. Ainsi, dans la théorie des parcours, les trajectoires de vies s'articulent en fonction de trois niveaux de temporalités. La temporalité historique concerne l'emplacement de l'individu dans une période historique et une société donnée. La temporalité sociale fait référence à la vie des individus telle qu'influencée par les calendriers sociaux et leur(s) groupe(s) d'appartenance. Puis finalement, la temporalité biographique se rapporte quant à elle à l'enchaînement chronologique de la vie de l'individu.

Par ailleurs, les trajectoires sont étudiées selon les cinq principes de base tels que conceptualisés par Glen Elder (2003) et autour desquels s'articulent l'analyse des parcours. Le premier principe concerne *le développement tout au long de la vie*, où le développement individuel est constitué comme un processus continu et complexe. Celui de *l'intentionnalité des individus* [agentivité] fait référence à la rationalité et à l'initiative de l'individu en fonction des contraintes et opportunités qui se présentent selon les différents contextes. L'*insertion des vies dans le temps et l'espace* consiste en la prise en compte des différentes variations des contextes de vie. Quant à *La temporalité des transitions*, elle réfère au concept d'âge perçu comme le carrefour de différentes temporalités, c'est à dire historique, sociale et biographique. Enfin, *l'interrelations de vies* avance l'idée que les vies individuelles sont interdépendantes, que l'être humain se développe en réciprocité avec les personnes qu'il côtoie dépendamment des principes cités précédemment (Van de Velde, 2015 :23). La focale est donc à la fois placée sur la narration biographique et les dynamiques institutionnelles. Dit autrement, il s'agit de caractériser le rapport entre les influences institutionnelles et la mise en œuvre de projets individuels. Rendre compte des parcours de vie, revient alors à rendre compte d'une dynamique complexe qui vacille constamment entre l'action individuel et l'organisation sociale, contextuelle, historique, politique etc., dans laquelle cette action se déroule. Il est indéniable que cette approche témoigne d'une grande richesse puisqu'elle permet aux chercheurs et chercheuses de naviguer entre différentes échelles afin d'analyser le rapport individu-société. Cependant, le corollaire de ce même point est qu'il est encore très difficile de savoir capter l'aspect holiste de la théorie. À ce jour, peu d'études réussissent en effet à articuler l'ensemble des multiples niveaux d'analyse qu'elle propose (Gherghel et Saint-Jacques, 2013). Évidemment, il est impossible dans la présente recherche de tous les exploiter, l'attention sera plutôt portée sur quelques notions déterminantes dans l'étude du parcours de l'adulte contemporain.

2.1.1 Crise, transition, bifurcation... : quelques notions centrales

Ce qui est le plus pertinent dans la perspective des parcours est ce qu'elle divulgue sur le rythme des existences contemporaines. Les chercheurs et chercheuses insistent à présent sur la non linéarité des trajectoires et montrent que ce qui rythme les parcours contemporains est une

intensité temporelle marquée par une mobilité croissante face aux nouveaux hasards de la vie (Van de Velde, 2015). Les mutations des contextes - telles que la démocratisation de l'éducation, l'accélération des échanges transnationaux, la croissance urbaine et démographique, le travail [salariné] massif des femmes, les survenues [rapprochées] de crises économiques- ont joué un rôle important dans la déstandardisation des trajectoires individuelles. Celles-ci se traduisent à présent par l'émergence croissante d'irrégularités, d'imprévisibilités et de réorientations (Bessin, Bidart et Grossetti, 2009). De ce fait, Cécile Van de Velde indique que : « les parcours sont ainsi volontairement saisis dans leur subjectivité et leur déroulement temporel, avec une attention particulière placée sur les ruptures et les multiples transitions familiales et professionnelles qui émaillent les trajectoires » (2015 :24). À juste titre, la notion de temporalité est importante puisque, comparée à celle des âges (qui reste cependant toujours aussi cruciale), permet d'étudier les multiples dimensions, strates ou échelles qui constituent les diverses dynamiques temporelles à l'intérieur des âges. Dès lors, le temps, dont l'âge, devient une réalité complexe, feuilletée et pluridimensionnelle (Dubar et Rolle, 2008). D'un autre côté, les notions de « transition », « *turning point* », « bifurcation », « crise » et d'« événement » sont devenues essentiels dans la saisie de ces temporalités multiples et du sens que se font les individus de leurs vies.

Se sont d'ailleurs développés, dans les approches par les parcours, des modèles d'analyses permettant d'identifier et de conceptualiser théoriquement et méthodologiquement ces notions. Les modèles tracés par Michel Grossetti sur les formes de prévisibilité des situations (Grossetti, 2006 et 2009) sont une de ces références. Dans ce modèle, la transition se définit par sa prévisibilité et la non définition de ses issues, tandis que le « carrefour » se définit par sa prévisibilité et la définition de ses issues. Quant à la forme de la crise, celle-ci correspond aux situations où ni le moment ni les issues sont prévues. Se rapprochant de ce modèle, Bidart définit la bifurcation comme « [...] l'apparition d'une crise ouvrant un carrefour biographique imprévisible dont les voies sont elles aussi au départ imprévues – même si elles vont rapidement se limiter à quelques alternatives –, au sein desquelles sera choisie une issue qui induit un changement important d'orientation. » (2006 : 32). À ce propos, la notion de « bifurcation » semble être l'une des plus privilégiée par les sociologues quant à l'étude des configurations telles qu'elles apparaissent dans les trajectoires individuelles. Marc Bessin, Michel Grossetti et

Claire Bidart (2009) insistent sur le fait que les moments de bifurcations et de ruptures dans les trajectoires sont loin d'être exceptionnels. Selon eux, c'est tout l'inverse qui se produit, ces moments, d'une intensité variable, sont fréquents et arrivent régulièrement. Je ne m'attarde pas plus longuement sur ces notions. Étant donné le caractère inductif de la recherche, les récits de vie récoltés permettront, une fois analysés, de révéler laquelle s'avèrera la plus pertinente dans l'étude du recours au coaching de vie.

L'attention accordée à la factualité processuelle et cyclique des événements de vies et à leurs temporalités sont les éléments qui m'ont semblé les plus intéressants quant aux choix de cette approche. En fait, c'est qu'une large part des enquêtes produites en sciences sociales sur le coaching [en entreprise surtout] priorisent la dimension théorique, c'est-à-dire que les grands courants - la psychologisation du social par exemple- sont souvent invoqués comme les explications les plus légitimes au détriment des effectifs empiriques (la recherche de Salman fait exception). Je souhaite donc emboîter le pas de Molly George, Katariina Mäkinen et Michal Pagis pour nuancer ou compléter les thèses formulées en venant y ajouter les récits de vie des personnes coachées. Tout comme le récit du coach, celui de la personne coachée est un analyseur crucial dans la compréhension du phénomène. Mettre leurs récits et leurs parcours en dialogues peut permettre une « propreté méthodologique », pour reprendre les mots de René Lévy (2001).

2.2 MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Comme la compréhension de la sollicitation et du déroulement de l'accompagnement qu'est le coaching de vie se trouve au cœur de cette recherche, il m'a semblé d'entrée de jeu qu'une analyse qualitative s'impose en tant que méthode :

« [...] car la recherche en sciences humaines et sociales curieuse des expériences humaines et des interactions sociales se conduit tout naturellement de manière qualitative, c'est-à-dire en s'approchant des personnes et des groupes concernés, en enquêtant, en interviewant, en expérimentant avec eux et en analysant avec des mots, les leurs et les nôtres (ceux des chercheurs [et chercheuses]), les expériences, leurs conduites et leurs échanges » (Paillé, 2006 : 5)

Il est possible d'ajouter que l'analyse qualitative permet une proximité avec les personnes concernées par l'enquête que l'analyse quantitative, basée sur le questionnaire ou la statistique, ne permet pas. Chose qui est cruciale quand il s'agit de se pencher sur les expériences de vie. Paillé la décrit comme une « aventure méthodologique pleinement censée, très sensible, d'ailleurs, aux sens traversant les expériences et l'analyse des expériences, proche des personnes et des logiques contextuelles [...] » (*ibid.* : 6). Ayant comme objectif de rendre compte des événements qui sont survenus dans les parcours des personnes coachées et les perspectives d'actions que ceux-ci auraient occasionné, il m'a aussitôt semblé logique de procéder à l'enquête en favorisant l'histoire de vie. En effet, cette méthode d'enquête semble adaptée pour comprendre comment et pour quelles raisons des personnes s'orientent vers le coaching de vie. Les récits de vie sont des entretiens semi-directifs (donc jamais potentiellement ou réellement ouverts) à caractère biographique, qui tentent de reconstituer une part de l'histoire personnelle d'un groupe d'individus en vue d'étudier la réalité sociale particulière dans laquelle ils sont impliqués (Bertaux, 2005). Daniel Bertaux (2005 :70-72) avance que ce type d'entretien permet de saisir trois ordres de réalités [subjectives]. La première réalité est qualifiée d'« historico-empirique » et concerne l'histoire réellement vécue par la personne interrogée. Dans cette réalité, les trajectoires se présentent comme une succession des situations objectives du sujet et la manière dont il les a « vécues » ou « perçues » et « évaluées ». La seconde réalité est qualifiée de « psychique et sémantique » et réfère à la conception rétrospective que la personne se fait de son parcours biographique. Dans cet espace-temps, l'individu produit la « totalisation subjective » de ses expériences vécues, c'est-à-dire qu'il présente sa vision du monde et remet en contexte de -par sa mémoire, sa réflexivité et son jugement moral- sa place dans le monde. La troisième et dernière forme de réalité concerne la « réalité discursive du récit lui-même » tel que produit dans la relation d'entretien. Dit autrement, « le recueil et l'analyse des récits de vie permettent de rechercher et de construire du sens relatif à des faits temporels individuels » (Chaxel *et al.*, 2014). Décerner ces réalités et ces faits, demande un travail d'attention et de compréhension à la fois empathique et objectif de la part du chercheur ou de la chercheuse, qui peut être parfois (sinon souvent) très exigeant.

L'entretien semi-directif à caractère biographique est certes avantageux pour tout ce qu'il permet de recueillir et d'analyser, mais il comporte des lacunes que de nombreux et nombreuses

sociologues ont souligné. Faut-il d'abord rappeler ce qu'a évoqué Bertaux (2005) sur le fait que ces récits sont des reconstructions autobiographiques sollicitées par un chercheur ou une chercheuse. Ils ont donc un caractère « artificiel ». La « mise à plat » de sa propre histoire de vie, par la « totalisation subjective » des expériences qui sont survenues dans ses différentes trajectoires, induit l'idée d'un parcours unifié (Bidart, 2006). D'autant plus, il ne faut pas oublier que pour les personnes qui narrent leur vie, il s'agit souvent de ne pas « perdre la face » (Goffman, 1973 : 742). L'individu se donne à diverses formes de justifications dans le but de reconstruire son parcours de manière cohérente et se fait ainsi « idéologue de sa propre vie » (Bourdieu, 1986 : 69). Ce qui donne place à ce que Bourdieu appelle « l'illusion biographique » (Bourdieu, 1986). Le risque de mythifier l'authenticité du récit en en faisant une lecture trop subjective et individuelle est donc toujours présent. Il est possible d'atténuer ces biais, mais rare de pouvoir s'en débarrasser totalement.

2.2.1 Le terrain : une démarche et un cheminement buissonnant

Accéder à la population de personnes coachées sur le territoire montréalais s'est avéré être plus difficile que ce que je m'étais imaginée au départ. Cette population est invisible, dispersée et donc difficile à localiser dans les agglomérations de la ville ou même sur l'interface du web. D'autre part, l'absence d'enquête sur les personnes coachées a ajouté de la difficulté dans la délimitation des caractéristiques du groupe visé. Il était au départ difficile d'identifier les voies d'entrées qui allaient me mener vers le terrain. La conception que j'avais de ce terrain était alors abstraite. Il faut dire que ceci a eu une grande influence sur l'itinéraire de cette recherche. J'ai emprunté des premières voies « irrégulières » ou plutôt « inadaptées » pour entrer en contact avec les personnes enquêtées. Il est important de présenter ces premières tentatives, puisqu'elles ont participé à alimenter ma réflexion sur l'objet de recherche, la méthode, le terrain, mais aussi car elles ont malgré tout fini par constituer un fil conducteur.

La première tentative a été d'essayer de trouver des participants et participantes dans mes réseaux. Une connaissance m'a mise en contact avec une personne qui a été accompagnée par un coach de vie au cours de l'année 2016. Il s'agit de Marguerite. Elle est la seule personne que

j'ai réussi à recueillir à travers mes réseaux. J'ai officiellement entamé les opérations de recherches vers le mois février 2017. La première initiative a été de demander à une connaissance de confectionner un court appel à participations sous forme d'affiche ou plutôt de bannière publicitaire destinée à promouvoir le projet de recherche sur le web. Je l'ai principalement fait circuler sur Facebook pour que les usagers puissent la partager. J'ai également approché, toujours via Facebook, quelques coachs de vie qui avaient une page officielle. Je leur expliquais le projet de recherche et leur demandais ensuite s'ils et elles pouvaient partager l'annonce. Parallèlement, je suis allé dans quelques quartiers de la ville pour accrocher l'affiche dans des cafés, des centres de danse, des centres de Yoga, des tours à bureaux etc. Ceci n'a rien donné. De plus, tout-e-s les coachs contacté-e-s ont gardé leurs distances. Il fallait se rendre à l'évidence que l'affiche n'était une méthode de recrutement adaptée et que les endroits d'affichage ne pouvaient être particulièrement fréquentés par des personnes coachées.

À la suite de ce premier essai, j'ai décidé d'écrire un appel à participations simple mais détaillé. J'en avais d'abord imprimé quelques copies pour les laisser dans certains endroits publics de la ville, surtout des cafés. Une fois, vers mi-février, j'étais dans un café de la rue Bernard. Alors que j'accrochais l'appel sur leur babillard, une femme dans la trentaine, quittant le café et simplement curieuse, s'est arrêtée pour lire les annonces. Quand elle a aperçu le mot « coaching » elle s'est exclamée : « hein ! Je vois une coach, c'est sur quoi ton étude? ». Ma rencontre avec Elie fut le fruit du hasard et elle m'aura avoué plus tard, lors de l'entretien, que si ce n'était pas du contact direct et de l'échange qu'on a eu, elle ne m'aurait jamais appelé. J'ai longtemps hésité à recontacter les coachs et à leur envoyer ce second appel. Je me disais qu'une prise de contact directe serait peut-être plus efficace et adaptée. Cependant, j'ai rapidement réalisé que les coachs n'ont pas pour la plupart des bureaux fixes. Ils et elles louent souvent des locaux, à différents endroits, qu'ils et elles occupent sporadiquement selon les séances organisées avec leur clientèle. Le temps passait et je n'avais toujours pas accédé au terrain et Elie n'arrivait pas à se libérer pour un éventuel entretien. Entre temps, j'ai commencé à recueillir des noms et adresses de coachs de vie en faisant activement des recherches sur Internet. J'ai surtout contacté tous ceux et celles qui étaient à leur compte. J'ai passé des appels téléphoniques, laissées quelques messages et envoyé des emails. Cependant, ça n'avancait pas autant que je l'aurais espéré. Face à la stagnation de la situation, j'ai décidé d'agir autrement.

Plus tard, en date du 18 avril 2017, je suis passée à l'improviste chez un coach dans le quartier d'Outremont. Celui-ci a été surpris de ma visite spontanée, mais m'a tout de même accueillie et a pris le temps de discuter avec moi. Il m'a notamment fait comprendre que l'entente de confidentialité entre le coach et la personne coachée est au cœur du processus. Il n'était donc pas à l'aise avec l'idée de solliciter le temps de ces client-e-s pour une étude sur le coaching, qui venaient auprès de lui en toute intimité à la recherche d'un espace pour échanger à propos de situations délicates. Néanmoins, il m'a conseillé de prendre contact avec des coachs de l'ICFQ et de leur envoyer l'appel pour qu'ensuite ils et elles puissent me référer à des personnes coachées. Selon lui, il était plus sûr de passer par des coachs certifié-e-s de cet organisme, car il considérait que le marché du coaching de vie était rempli de « faux et fausses coachs », c'est-à-dire ceux et celles dont les certifications sont considérées comme invalides. Le fait est que je me tenais loin de l'ICFQ depuis le début de l'enquête car cette association concerne principalement le coaching d'affaires. Ce n'était donc pas en lien avec l'objet de la recherche. Cependant, vu les contraintes, je me suis résignée à scruter leur site et à contacter tous et toutes les coachs qui faisaient dans le personnel. Le lendemain, au 19 avril 2017, une coach de vie anglophone indépendante à qui j'avais laissé un message vocal avait retourné mon appel. Elle m'avait donné un rendez-vous pour le lendemain. Celle-ci avait accepté de garder les appels imprimés dans son bureau afin de les laisser à la vue de sa clientèle. Elle m'avait également mise en contact avec le directeur de l'ICFQ pour qu'il m'invite ou m'accorde l'autorisation d'être présente au déjeuner annuel des coachs de l'ICFQ. Ce qu'il a refusé. Le 21 avril 2017, je reçois un « texto » de cette même coach me disant qu'une cliente est intéressée à s'entretenir avec moi : il s'agit de Pinky.

Parallèlement à ces démarches, je redoublais les efforts, en faisant plus de recherches sur la toile et en appelant plus de coachs. J'ai envoyé 50 courriels, passé 30 coups de téléphone, écrits 15 messages sur Messenger et ce, toujours à des coachs de vie différent-e-s. Je me suis retrouvé à passer beaucoup de temps sur Facebook à « liker » toutes les pages de coachs montréalais et montréalaises que je pouvais approcher, notamment les plus populaires, ceux et celles avec 1500 abonné-e-s et plus. Il était maintenant clair que j'avais mis le pied dans le terrain, mais l'abstinence des coachs persistait puisque je me suis vu accorder beaucoup de refus et de non-

retours. En ce qui concerne les démarches entreprises sur Facebook, sur la vingtaine de coachs approchés, il n'y'en avait qu'un seul qui avait accepté de partager l'appel. J'en étais d'ailleurs très contente car il avait plus de 3000 abonné-e-s. Toujours est-il, ce fut qu'une seule personne qui m'a contactée : il s'agit de Lynda. J'avais besoin qu'on m'éclaire sur cette réticence, alors je suis retournée poser quelques questions à quelques coachs que j'avais déjà approchés. Certains et certaines m'ont parlé de « gêne », d'autres de « tabou ». C'est-à-dire la gêne de parler de ses vulnérabilités à une parfaite inconnue et le tabou auquel fait face la pratique en raison des « gurus » qui s'improvisent coachs, ce qui peut faire passer les personnes coachées pour des adeptes de « sectes ». De toutes ces démarches, j'ai recruté un total de trois participantes. Ce n'était pas assez, mais il était essentiel à ce moment-là de compter sur l'effet « boule de neige ».

2.2.1.1 La découverte des « 3 font le mois » : un espace de visibilité pour coachs PNL francophones

Quelque part à la fin mars, en défilant sur mon fil d'activités Facebook, je suis tombée sur un événement mensuel intitulé « Les 3 font le mois ». Je clique et parcours rapidement la page. Il y'avait un évènement prévu pour le 6 mai 2017. J'ai décidé d'y aller car c'était l'occasion d'entrer en contact avec un groupe de coachs de vie et avec, possiblement, leur clientèle. Les « 3 font le mois » est un événement-conférences en coaching PNL organisé et lancé en janvier 2017 par une coach montréalaise. Celui-ci se tient chaque premier samedi du mois dans un bar de l'arrondissement de Rosemont Petite-Patrie. La formule est toujours la même, à savoir que chaque événement tourne autour d'une thématique précise et sont invités trois coachs PNL dont le terrain de travail y est en lien. Au début de chaque événement, l'organisatrice monte sur scène pour expliquer au public le raisonnement qui a amené au choix du thème et en profite pour raconter une anecdote symbolique de la thématique. Par la suite, chaque coach dispose d'une trentaine de minute pour donner un aperçu au public sur leurs techniques de travail, leur version (et vision) de la PNL, ainsi que leurs valeurs et croyances. Certains et certaines coachs mettaient de la musique, d'autres faisaient soit monter des personnes du public sur la scène ou amenaient des objets pour constituer un décor, etc. En somme, il était question de se mettre en scène pour montrer qui l'on était en tant que coach et en quoi consiste la spécificité du service offert.

Par ailleurs, le public était composé d'une cinquantaine de personnes, majoritairement des femmes blanches âgées entre 40 et 60 ans (il y'avait environ 5 ou 6 hommes). Vers la fin de chaque conférence, les coachs invitaient le public à se donner à une séance de méditation « express » d'une durée d'une ou deux minutes. Ensuite, il leur était demandé de rédiger sur une feuille de papier les révélations ou réalisations qu'ils et elles ont eu à la suite de chaque séance. À la fin de chaque événement, dans une ambiance un peu plus décontractée, musique en fond, verre à la main, le public est invité à rencontrer les coachs. C'est durant ces moments les moins formels que j'approchais les personnes dans le bar pour leur donner en main propre mon appel à participation. On me disait souvent : « Tu sais, comme on dit : tous les coachs ont été coachés ». Ce qui m'a amené à considérer les coachs comme des participants et participantes potentielles. En tout, j'ai assisté à trois de ces événements, les deux autres étaient respectivement ceux du moins de juin et de juillet 2017. Étrangement, seul le premier événement a été concluant. L'une des femmes que j'avais approchée par hasard le 6 mai 2017 était VP d'un des organismes d'accréditation en coaching PNL à Montréal. Une autre coach, Suzy, a également démontré de l'intérêt envers la recherche. Les événements de juin et juillet n'ont pas particulièrement été d'une réussite : mes appels étaient souvent refusés ou rejetés. Néanmoins, la VP en question avait accepté de m'aider : après un rendez-vous téléphonique et quelques échanges par courriel, elle avait accepté de publier mon appel dans l'infolettre mensuelle de l'organisme. Finalement, le recrutement s'est fait de façon discontinue. Une première boule de neige s'est formée à travers le réseau de Pinky ; celle-ci m'a référé à Magalie qui m'a référé à Jade. Une seconde à travers Lynda, qui m'a introduite à Lucien. Laflowerski a reçu l'appel via l'infolettre mensuel d'une coach de vie et Fiona par celle d'une école.

Mon terrain de recherche s'est donc déroulé de début février à la fin juillet 2017 et c'est un total de 10 personnes coachées qui ont répondu à l'appel. Elles habitaient toutes la ville de Montréal et ses environs (Laflowerski habitait un peu plus loin, dans la région de Lanaudière). J'ai entamé les entretiens en début mai et je les ai terminés vers la mi-août 2017. Les entretiens ont duré entre une heure et demi et deux heures et demi, à l'exception de celui de Fiona qui a duré trois heures. J'ai préféré laisser les personnes enquêtées choisir l'endroit qui leur convenait pour les rencontres. J'étais véhiculée à ce moment-là, je pouvais donc me déplacer partout dans la ville et ses alentours. De ce fait, quatre rencontres ont eu lieu dans des cafés aux différents recoins

de la ville, quatre autres aux domiciles des personnes rencontrées, une rencontre au domicile de mes parents car il était situé à mi-chemin entre Montréal et Lanaudière, ce qui convenait mieux à Lafloweski. Quant à la rencontre avec Jade, celle-ci avait débuté dans un parc pas loin de chez elle, nous avons cependant dû nous déplacer vers son domicile pour terminer l'entretien en raison d'une pluie qui nous avait prise par surprise. Un formulaire de consentement a été imprimé et présenté aux personnes interrogées. Je laissais le temps, au début de chaque entretien, à chaque personne de le lire pour ensuite le signer au moment voulu, soit avant ou après l'entretien. Les rencontres ont été enregistrées avec l'accord des personnes interrogées. Je leur ai également donné la possibilité de choisir leurs prénoms anonymes. Sinon, j'en ai moi-même assigné dans les cas où un surnom n'avait pas été choisi. Un guide d'entretien semi-structuré a également été constitué afin de contourner les thématiques à aborder lors des échanges. Celui-ci était principalement centré sur le parcours biographique (trajectoires académique, professionnelle, amoureuse, familiale...), l'apparition du coaching de vie (et tout autre mode d'accompagnement) et les raisons de sa sollicitation.

2.2.2 Constitution de l'échantillon

Au départ, j'avais établi deux critères d'échantillonnage : les participants devaient être âgés de plus de 30 ans et avoir été accompagné dans les deux années précédentes à l'appel. En entamant le terrain et en me retrouvant face aux contraintes qu'a impliquées la phase de recrutement, j'ai délaissé ces critères. J'ai plutôt préféré prioriser l'unique critère qu'est l'expérience d'accompagnement. Il s'est tout de même avéré que les dix personnes recrutées sont âgées entre 31 et 60 ans. La majorité des personnes coachées, à savoir sept, sont francophones, Jade, Magalie et Pinky sont anglophones (Pinky est la seule à ne pas comprendre et parler français). Concernant les situations professionnelles, celles-ci sont variées. On retrouve d'un côté des personnes qui n'étaient pas actives sur le marché de l'emploi. Jade (48 ans) et Pinky (47 ans) étaient mères au foyer et Lynda (31 ans) était en sabbatique de son emploi d'avocate. D'un autre côté, on retrouve des personnes qui occupent des emplois dans des domaines distincts. Lucien (37 ans) est programmeur, Elie (35 ans) et Suzy (38 ans) travaillent dans le communautaire, Lafloweski (55 ans) est représentante autonome, Magalie (48 ans) est manager de contrats, Fiona (60 ans) préposée aux bénéficiaires et Marguerite (33 ans) pâtissière de formation. Six

des personnes participantes détiennent un diplôme universitaire de premier cycle dont deux un diplôme de second cycle. Il convient également de mentionner qu'on retrouve des coachs dans l'échantillon. Suzy est Coach PNL à temps partiel depuis maintenant plus de quatre ans et Jade a complété sa certification en 2015, mais n'avait pas encore lancé sa pratique en 2017. Lucien et Pinky s'étaient également engagés dans le processus de certification en 2017. Du côté familial, les quatre mères de l'échantillon, à savoir Fiona, Lafloweski, Pinky et Jade sont monoparentales et toutes les personnes étaient célibataires à l'exception de Suzy. Il faut également souligner que toutes les personnes qui composent l'échantillon sont hétérosexuelles et qu'à l'exception de Lynda, elles sont blanches.

Les profils et les parcours des personnes coachées sont disparates et on remarque qu'il est difficile d'avancer l'idée que ces personnes composent un « monde social » homogène. Certaines ont des pratiques en commun (Yoga, retraites méditatives, lecture des mêmes auteurs et autrices, p.ex.) ou occupent des emplois au statut voisin, mais elles ne fréquentent pas un même monde. Je peux avancer l'idée que différents mondes sociaux se côtoient au sein de l'échantillon. Ce qui n'empêche pas de faire un parallèle entre leurs réalités sociales d'existences. En fait, un premier élément structurant est la dynamique de féminisation. L'étude dont il est ici question est la première qui porte uniquement sur les personnes coachées, il est donc difficile de comparer la composition de l'échantillon à celles des enquêtes présentées dans le premier chapitre. Toutefois, si l'on se réfère à ce qui a été souligné par Molly George à savoir qu'il y a une correspondance sociodémographique significative entre les coachs et leur clientèle, on comprend mieux la dynamique de féminisation compte tenu du fait qu'environ 75 % des coachs sont des femmes (George, 2013). J'ai tenu à vérifier si cette dynamique est semblable à Montréal, j'ai donc passé en revue le répertoire du SICPNL, qui est reconnu comme l'organisme d'accréditation le plus important au Québec en matière de coaching PNL (qui est l'une des approches la plus répandue dans le coaching de vie). Sur les 158 coachs certifiés, 111 (70%) sont des femmes. J'ai également remarqué aux événements des « 3 font le mois » auxquels j'ai assisté, que le public était toujours composé d'une majorité de femmes blanches. J'ai également parcouru une vingtaine de site internet de coachs montréalais. Sur les huit sites retenus (mon choix s'est arrêté sur leur popularité, la disponibilité d'une section « témoignages » et l'abondance des commentaires), j'ai récolté 98 témoignages de clients et clientes. Sur ces

derniers, 92 (93%) ont été écrits par des femmes. Évidemment, ce ne sont pas toutes les personnes qui ont bénéficié du service qui partagent leurs expériences sur la toile, il reste que la grande majorité des personnes qui l'ont fait sont des femmes [blanches].

Concernant la sollicitation du coaching de vie par les personnes interrogées, celui-ci a été sollicité à différents moments de leurs vies et ce à différentes fréquences. La majorité des personnes interrogées (7 d'entre elles) ont fait recours au coaching de vie qu'une seule fois dans leur vie, Lafloweski a eu deux coachs alors que Jade et Suzy ont eu au moins trois coachs jusqu'à présent. Dans ces deux derniers cas, le coaching a été sollicité à des fréquences annuelles variables. Quant à la durée des accompagnements, celle-ci varie d'un cas à l'autre, mais il est à noter que sept personnes ont été accompagnées pour au moins six mois. Habituellement, les coachs recommandent un accompagnement qui dure entre 10 et 12 séances, à raison de deux séances par mois. Ont correspondu à ce modèle les accompagnements de quatre personnes coachées, tandis que d'autres avaient une séance programmée à chaque semaine. Il faut également souligner que les personnes qui ont eu plus d'un-e coach ont eu des séances par téléphone ou par Skype, puisque certain-e-s de leurs coachs se trouvaient à l'extérieur de la ville (souvent à Toronto). Pour les tarifs, les participant-e-s payaient en moyenne autour de 100\$ pour une séance d'une heure et demi. Certaines participantes ont payé un peu plus, comme c'est le cas de Pinky qui payait 150\$ à chaque semaine. D'autres ont déboursé beaucoup plus. Par exemple, Jade payait 275\$ par séance avec sa première coach, Lafloweski quant à elle, avait plutôt une sorte de forfait qui était d'une durée de trois mois à raison de 800\$ par mois avec sa première coach et de 1500\$ par mois avec sa seconde coach pour un forfait de trois mois également. La somme totale investie varie d'un cas à un autre, mais on peut estimer un minimum de 1500\$ et un plafond de 10 000\$. Le tableau ci-bas présente un récapitulatif des accompagnements. Se retrouvent également les profils abrégés des protagonistes en annexe 1.

Tableau I. **Récapitulatif des profils d'accompagnements**

Nom ¹⁸	Âge ¹⁹	Emploi occupé	Année du premier coaching	Durée	Année du second coaching	Durée
Lynda	32	Avocate	2016	6 mois	x	
Marguerite	33	Pâtissière/ Ventes	2016	2 mois	x	
Elie	35	Coordonnatrice communautaire	2016	> 7 mois ²⁰	x	
Lucien	37	Programmeur	2015	> 2 ans	x	
Suzy	38	Mandataire pour une OBNL et Coach PNL	2004	1 an et demi ²¹
Pinky	47	x	2016	> 1 an	x	
Jade	48	x	2007	> 2 ans	2010	> 1 an et demi
Magalie	48	Gestionnaire de contrats	2008	6 mois	2016	6 mois
Lafloweski	55	Représentante autonome	2013	2 mois	2016	3 mois
Fiona	60	Préposée aux bénéficiaires	2017	< 1 mois	x	

2.2.3 Démarche analytique

Afin de procéder à l'analyse des entretiens, j'ai retranscrit les dix récits dans leur intégralité. La retranscription diachronique est nécessaire dans le cas d'une méthodologie qualitative par

¹⁸ Anonymisé

¹⁹ L'année de référence : 2017

²⁰ > , < : signifie que l'accompagnement était toujours en cours.

²¹ Suzy a eu plusieurs coachs, elle ne se rappelle pas de toutes les dates et les durées. J'ai relaté les informations de celui qui l'a le plus marqué. C'est le cas pour toutes les personnes d'ailleurs.

entretien comme il est le principal matériau d'analyse utilisé par le chercheur ou la chercheuse. La retranscription est d'autant plus importante car elle rend compte de la manière dont les personnes interrogées présentes les étapes ou les phases qui ordonnent le parcours ainsi que les événements marquants qui sont survenus dans leur vie, en somme elle montre la façon dont elles mettent leur vie en intrigue (Ricoeur 1985, Dubar et Nicourd, 2017). Avant de détailler le procédé réflexif qui a servi à l'analyse des récits, il convient de souligner rapidement les détails techniques de la rédaction. L'analyse des entretiens s'est faite de façon manuelle, c'est-à-dire que je n'ai pas utilisé de logiciel de traitement de données (p.ex. Atlas Ti). Un premier balayage des entretiens a été effectué sur Word afin de tracer les profils des participant-e-s. J'ai ensuite imprimé chaque entretien pour une lecture approfondie. Tout élément, comme le nom d'établissement (écoles des enfants, lieu de travail, etc.), de coach et autres éléments spécifiques susceptibles d'aider à identifier les personnes interrogées ont été effacé pour ne pas dévoiler leurs identités. D'autres éléments ayant traits à des pratiques communes partagées par les personnes interrogées n'ont pas été anonymisés car ils se sont révélés importants dans la comparaison des récits et des expériences.

Pour l'étude plus approfondie des entretiens, j'ai essayé de concrétiser au maximum la reconstruction là où l'aspect factuel importe, tout en faisant correspondre le sens subjectif que y acheminent les personnes interrogées. Étant donné l'ordre antéchronologique dans lequel est raconté l'histoire de vie, un des premiers exercices a été de situer les événements les plus importants et de reconstituer leur succession. J'ai donc tracé une « ligne du temps » pour illustrer le parcours de chaque personne participante pour mieux suivre le fil des « calendriers officiels » (date de diplomation, de mariage, de naissance, de divorce, etc.). Ceci m'a permis de faire ressortir les évolutions moins clairement identifiables, ou moins directement « événementiels », comme une phase de « transition » ou de « rupture » par exemple. À ce niveau, la question se pose de savoir à quoi on fait référence dans le paradigme des parcours quand on parle « d'événement marquant » : marquant pour la personne interrogée? ou pour la personne qui mène la recherche? Afin de pallier à cette dichotomie, je me suis rapprochée de la proposition de Catherine Negroni (2009), qui est de considérer cette double face de l'évènement. Regarder la face objective de l'évènement c'est prêter attention à ce qui surgit et survient, ce qui se passe et qui marque la trajectoire concernée. Dans sa face subjective, il s'agit de considérer « le regard

subjectif que cet événement provoque pour les acteurs qui s’y affrontent » (Negroni, 2009 : 180). En outre, c’est le sens produit à l’égard de l’événement qui est survenu, la prise d’action face à celui-ci, qu’il est important de dénoter. Plus encore, cette face subjective peut être mieux saisie en accordant de l’importance aux émotions associées aux événements (Bessin, 2009). Marc Bessin indique que la survenue d’un événement marquant ne peut être dissociée de l’état affectif et psychique dans lesquels est plongé la personne concernée. En ce sens-là et en celui proposé par la sociologie des émotions d’Arlie R. Hochschild (2017[1983]), j’ai décidé d’incorporer l’émotion comme un indicateur important dans l’analyse. Pour Hochschild, le sentiment est un indice crucial dans la mesure où il peut nous indiquer un point de vue singulier, dévoiler une perspective et une position [sociale] (2017 [1983] : 46). Il est par exemple quelques fois arrivé que certaines participantes se soient mises à pleurer, indiquant l’importance du sujet abordé. J’ai donc conjointement porté mon attention sur les événements et sur les états affectifs et je les ai ensuite liées aux trajectoires concernées pour identifier lesquels ont été porteur d’un effet de contamination.

Une fois les événements marquants identifiés, il s’agit de déterminer pour chaque personne coachée la multiplicité des sphères et des trajectoires du parcours afin de les y rattacher, c’est-à-dire situer les événements dans leurs trajectoires d’appartenance. Tout en sachant que leur quantité ne se limite pas à l’ensemble des trajectoires mentionnées par la personne. Comme le rappelle Bidart (2006), l’individu procède à un travail sélectif et « réordonne dans sa mémoire les épisodes, rehausse certains fait et en écarte d’autres ». Ce sont donc les choses les plus importantes et marquantes qui sont racontées. Une fois les trajectoires identifiées, il s’agissait de voir si celles-ci étaient autonomes ou interdépendantes. La plupart du temps, les chercheurs et chercheuses font le constat d’un encastrement assez fort entre les trajectoires, il est en effet rare qu’elles ne soient pas interdépendantes (un accident de voiture peut changer toute une vie, tout comme la naissance d’un enfant peut réorienter l’ensemble des trajectoires).

Après avoir contourné ces dimensions du parcours, il a été question d’identifier les différents régimes de temporalités, c’est-à-dire différencier le temps court du temps long ainsi que les échelles de mouvement et de passage. Les approches biographiques associent le temps court à un mode rapide, qui peut référer au mode temporel de la crise, de l’événement ou de la rupture

brutale (Héraldot, 2009). Quant au temps long, il renvoie à la lenteur. On y associe le temps de la transition par exemple. Le rythme lent indique l'évolution progressive des choses. À la dimension temporelle, viennent s'ajouter deux couples conceptuels : la prévisibilité/imprévisibilité- qui renvoie à la question des causalités- et la réversibilité/irréversibilité – qui renvoie à la [re]configuration des horizons et des « mondes possibles » (Bidart, 2006 ; Héraldot, 2009 ; Grossetti, 2009). Une fois tout ceci identifié pour chaque personne interrogée, il a été question de confronter ou plutôt de croiser les récits les uns avec les autres. Comme l'a indiqué Daniel Bertaux : « c'est par la comparaison entre les parcours biographiques que l'on voit apparaître des récurrences des mêmes situations, des logiques d'actions semblables, que l'on repère à travers ses effets un même mécanisme social ou même processus. » (2005 : 95).

Au centre de tout ce processus, j'ai essayé de saisir le sens subjectif que les personnes coachées ont donné aux différents éléments qui ont non seulement configuré leurs parcours, mais surtout à leur raisonnements et logiques d'actions qui les ont menées vers le coaching de vie. Ainsi, le coaching est un indice de changement et de mouvement qui permet de voir ce qui se passe avant, pendant et après son apparition dans le parcours biographique. Bien plus, il a été question de saisir la perception et le sens qu'elles se font du coaching de vie, de la place qu'il a pris dans leurs vies et de ses effets. Somme toute, la prise en compte de la sexuation du parcours a été importante dans l'analyse. Selon les approches biographiques, les institutions sociales, dont et surtout la famille, mettent « en résonance » deux « parcours-types ». Il a donc été important de différencier les trajectoires féminines des trajectoires masculines, c'est-à-dire prendre en compte les différentes réalités auxquelles sont confrontés ces deux parcours. Dans le cas de cette recherche, la différenciation et la comparaison sont difficiles en raison de la présence d'une majorité féminine (neuf sur dix).

Les biais mentionnés plus tôt à propos de la méthode par entretien, à savoir le problème de la reconstitution du sens et de la cohérence du parcours, est renforcé par un élément qu'il est important de mentionner pour l'atténuer et l'analyser. Je rappelle que quatre des personnes participantes sont dans le milieu du coaching (deux sont coachs et deux autres en voie de le devenir). De plus, la majorité des personnes coachées (huit d'entre-elles) ont été suivies, au moins

une fois dans leur vie, par un ou une professionnelle de la santé mentale et ce avant et/ou après le coaching. Sans compter que les coachs doivent passer, lors de leur certification, par une psychothérapie et un processus de coaching, ils et elles doivent raconter leurs parcours à leurs enseignants et leurs collègues. Ils et elles sont donc amenés à raconter leur parcours de vie dans plusieurs lieux (Salman, 2013). Tout comme, passer par une psychothérapie implique de passer par un processus réflexif sur soi et sur sa vie et adopter, dans bien des cas, un langage psychologique pour parler de soi. La « mise en intrigue » (Ricoeur, 1985) est donc ici fortement accentuée puisque ce n'est pas la première fois que ces personnes se racontent. Autrement dit, les récits partagés lors des entretiens ont été jadis réfléchis et retraduits à la suite de ces multiples expériences que sont le coaching de vie, la psychothérapie et dans le cas des coachs, la formation en coaching. Par ailleurs, l'entremêlement des différents registres dans les discours des coachs a nécessité un travail de décortication pour savoir qui du coach ou de la personne coachée prenait la parole.

CHAPITRE 3

POURQUOI EN VENIR AU COACHING? ÉVÉNEMENTS ET CRISES AU SEIN DES TRAJECTOIRES DE VIES

Après l'analyse approfondie des récits de vie, il s'est avéré que la notion de « crise », telle que conceptualisée par les approches biographiques, est la plus pertinente quant à la compréhension du recours au coaching de vie. En effet, la majorité des personnes coachées (sept sur dix) m'ont dit avoir fait l'expérience d'une phase d'incertitude, témoignant de la présence d'un malaise. Plus précisément, il m'a même semblé possible de faire une analogie entre la description qu'elles m'ont faite de cette période et celle de « la latence » telle qu'expliquée par Catherine Négroni dans son étude du processus de bifurcation:

La latence est ce processus de décision qui s'accompagne d'un moment de flottement, d'hésitations. Ce temps vide, pétri d'incertitudes « *the vacuum* » pour Fuchs Ebaugh [1988] peut intervenir avant ou après le *turning point*. Cette expérience est décrite comme « un entre deux », l'impression de se sentir de nulle part « *neither here or there* » « *nowhere* », des sentiments anxieux prédominant, liés à l'impression « de ne plus avoir de place ». C'est un moment caractérisé par des doutes que l'on peut expliquer par la difficulté à « sauter le pas ». (Négroni, 2009 : 10)

Il m'a semblé possible de généraliser cette description à tout processus de changement éprouvant, que ce soit une transition ou une rupture ou autre, afin d'assurer la prise en compte de la diversité des scénarios de crise. D'autant plus, les liens indissociables entre événement(s) et émotions (Bessin, 2009; Hochschild 2017 [1983]) et entre celui de la phase de « crise » avec des affects ambigus (Grossetti, Bessin, et Bidart, 2009; Négroni, 2009; Héraldot, 2009; Mazade, 2011) ont fortement jailli dans les histoires de vie. À cet effet, je propose de revenir sur la notion de crise de façon plus détaillée avant de présenter le prototype analytique de ce mémoire et qui fait l'objet de ce chapitre.

La crise comme régime temporel cyclique

Si l'idée de « crise » est souvent pensée comme un moment de perturbation et de basculement profond qui apparaît subitement dans le parcours, elle est plutôt réfléchie, dans les approches biographiques, comme une « catégorie temporelle » qui fait partie intégrante du parcours individuel (Grossetti, 2006; Bidart, 2006 ; Grossetti, Bessin et Bidart, 2009 ; Mazade, 2011). En fait, approcher la crise comme un moment spontané induit l'idée que les phases qui la

précèdent et lui succèdent sont harmonieuses. Or, les travaux montrent que celle-ci est un processus, un cycle composé d'étapes et de phases dont l'assemblage et la synchronie sont nécessaires à sa manifestation. Le plus souvent, la crise ne peut se restreindre à la conséquence d'événements imprévus. En effet, ceci peut être une condition nécessaire mais pas suffisante pour provoquer une crise dans le parcours biographique (Grossetti, 2006; Bidart, 2006; Grossetti, Bessin et Bidart, 2009). Elle est plutôt le produit d'un concours de circonstances (Mazade, 2011). Elle n'est donc pas un état permanent ni un moment ponctuel, mais possède un « régime temporel » spécifique (Mazade, 2011). L'idée d'un « régime temporel » ne revoit pas forcément à la chronologie des calendriers sociaux et biographiques puisque ceux-ci sont difficilement retraçables avec exactitude à partir des entretiens. C'est surtout les temporalités non ponctuelles, c'est-à-dire les processus et les cycles que cette idée vient chercher à comprendre. Concrètement, l'une des particularités de la crise, celle qui permet de l'identifier, est son effet de contagion, c'est le « recouvrement de contexte » (Grossetti, 2006, 2009) après la survenue d'un ou de plusieurs événements dans une trajectoire donnée. Les « crises » rencontrées dans cette enquête renvoient au schéma de crise tracé par Claire Bidart (2006) dans son étude longitudinale sur des jeunes bifurcants dans le contexte français. Bidart a développé un « scénario de la crise » qui retrace les étapes et les ingrédients d'un « schéma typique » du processus de bifurcation. Son prototype de la crise prend en compte diverses séquences, phases et temporalités qui constituent l'ensemble du processus. C'est principalement (mais pas uniquement) sur ce modèle que je me base, je souhaite donc le présenter avant de passer aux résultats.

La phase initiale de la crise correspond à « la période critique », celle qui introduit le doute, le malaise et l'incertitude. Bidart décrit cette période, d'une durée générale de quelques mois, comme le moment où on voit « la situation se dégrader et la pression monter » (2006 : 40). Si elle l'associe à la métaphore de la « cocotte-minute », il me semble également possible de l'associer au « moment de latence » défini par Négroni (2009). Dans cette période, tout se mêle, le temps s'accumule et s'empile. La personne concernée ressent, après ce temps de « maturation et d'accumulation » une limite et voit s'approcher le « seuil du supportable » (2006 : 40). Une décision doit être prise, mais les pistes ne sont pas encore claires. Bidart explique que ce qui marque la fin de cette période est la survenue d'un événement qui « date la prise de décision ».

Cet événement, qui fait parfois « office de la soupape de la cocotte-minute » est celui qui montre que la limite est atteinte. Plus encore, elle spécifie qu'on retrouve souvent divers types d'événements lors de cette période : « le premier qui marque surtout le seuil ultime de la crise, le second qui ouvre une proposition alternative, le troisième qui montre que les sphères de la vie communiquent entre elles. » (2006 : 41).

La seconde phase est celle des « interférences » et là se trouve l'un des traits forts de la crise : la contamination des sphères. Cet effet n'est pas la conséquence de tous les événements. En fait, il peut survenir un événement (Bidart donne l'exemple d'une promotion) dans une trajectoire sans pour autant affecter ou contaminer les autres sphères de la vie (amoureuse, familiale, amicale...). Comme il peut survenir un événement totalement extérieur à la trajectoire en cause (un grave accident ou la perte d'un proche) qui va déterminer le sens même de celle-ci (gardons l'exemple de la trajectoire professionnelle). Ce qui spécifie cette phase de la crise, c'est précisément la situation où l'événement biographique propage ses effets à l'ensemble des trajectoires. Ce qui importe dans cette seconde phase est, comme l'explique Bidart : « la cooccurrence synchrone des événements qui leur donne mutuellement sens et qui « précipite » la décision, identifie la sortie. » (*ibid.* :41). Dans le cas de son étude, la sortie identifiée est la voie bifurcative, mais elle souligne que les crises peuvent déboucher sur « des carrefours en ouvrant une série de « nouvelles voies » à considérer [...] » (*ibid.* : 32). La crise peut donc également précipiter une transition professionnelle ou une rupture conjugale, pour ne donner que ces exemples. Olivier Mazade ajoute qu'au moment du recouvrement de contexte, « la crise devient l'incapacité à assurer le contrôle de son parcours de vie, à maîtriser la contagion à tous les domaines et les irréversibilités qui s'y développent » (Mazade, 2011 : 5). Il faut cependant spécifier que comme l'imprévisibilité, l'irréversibilité n'est pas une condition essentielle pour caractériser la crise (Grossetti, 2009). La troisième phase autour de laquelle s'organise le scénario de crise est celle du « bilan et [des] perspectives ». À ce moment, l'individu est contraint à une remise en cause et se retrouve dans la nécessité d'établir l'« état des lieux », afin de voir quels mondes de possibles s'ouvrent à lui. C'est à ce moment qu'on constate la façon dont la personne s'oriente dans ces « mondes des possibles », les contraintes qu'elle identifie, les opportunités qu'elle perçoit, ainsi que les avantages et les inconvénients (Bidart, 2006 : 42).

Selon Bidart (2006), les priorités, les choix, les logiques d'actions et les représentations émergeraient lors de cette remise en question.

Tout ceci survient à diverses « échelles temporelles et sociales » qui nécessitent de l'individu de mobiliser les « ingrédients » dont il dispose afin de prendre les décisions qui vont lui permettre de sortir de la crise. Bidart qualifie ces échelles comme des « éléments objectifs » (pour le ou la chercheuse et l'individu) qui interviennent dans l'analyse et la prise de décision. Celles-ci correspondent aux trois niveaux de temporalités présentés dans le chapitre 2. La première concerne les déterminants macrosociaux, qui tiennent au cadre historique, institutionnel, culturel ou juridique de la société dans laquelle s'inscrit le parcours biographique. C'est donc tout ce qui correspond au principe de la « temporalité historique ». D'autres éléments objectifs peuvent être situés à des échelles plus locales. Là sont identifiés les configurations et les éléments plus proches de l'individu, comme le marché du travail, les lois et politiques de la région de résidence, les systèmes locaux de gestion économique, etc. Tout comme les réseaux sociaux (c'est-à-dire les autrui significatifs et les connaissances) qui sont les « entourages susceptibles d'agir sur les choix personnels » (*ibid.* : 43). Enfin, à un niveau plus micro, se trouve l'échelle du parcours individuel. Bidart indique que les caractéristiques sociographiques de chaque personne, les expériences passées, ainsi que les « capitaux » humains et sociaux accumulés peuvent intervenir. En fait elle spécifie que tous ces « ingrédients actifs » existent dans un temps continu hors de la conscience de l'individu et peuvent déterminer sa trajectoire à son insu, et ce, sans apparaître forcément dans son récit. Ainsi, porter une attention détaillée au « scénario de la crise » permet selon elle de nous informer sur les « mécanismes de régulations sociales et les structurations des parcours », sur la pluralité des « mondes sociaux » en coprésence et les ingrédients mobilisés pour les prises de décisions.

Le coaching de vie comme phase additionnelle

Ce schéma est l'un des modèles (méthodologique et théorique) les plus pertinents qui a été développé à ce jour sur le cycle de la crise. Toutefois, il ne peut être appliqué exactement sous les mêmes termes dans le cadre de cette recherche. Le coaching, en tant que « dispositif de médiation » (Paul, 2004 ; Soulet, 2009) a la particularité de s'insérer dans ce processus comme

une phase à part entière, dont il est possible de situer l'apparition quelque part entre la phase de « contamination » et celle du « bilan ». Même que celui-ci tend à englober l'ensemble des phases qui suivent la contamination. Ce qui est particulier à ce mode d'accompagnement, est qu'il survient dans un moment de blocage. En effet, la majorité des personnes coachées se sont retrouvées face à un mur, face à un obstacle difficile à concevoir tant il les dépasse. Elles ont alors ressenti le besoin d'être aidées par une personne tierce, rôle que remplit le ou la coach de vie. C'est dans cet élément qu'on remarque une première distinction : les jeunes bifurcants, comparés aux personnes coachées, n'ont pas bénéficié de l'intervention d'un « partenaire institutionnel » (Soulet, 2009), ce qui change le format du scénario de crise *bidarien*. L'autre distinction se reconnaît au fait que les crises dont il est ici question ne débouchent pas forcément sur un processus bifurcatif, mais engagent plutôt dans des transitions (personnelles et/ou professionnelles) et même un « moratoire d'engagement » que Mazade définit comme « une période située entre deux phases d'engagement » (Mazade, 2011 : 2). De plus, les récits de vie des personnes coachées montrent que certaines étapes destinées à la résolution de la crise, par exemple la phase du bilan, peuvent survenir à plusieurs reprises durant le processus d'accompagnement.

Ce chapitre est destiné à présenter le scénario de crise dont il est ici question. Je commence par retracer la phase « pré-coaching » qui correspond à la période critique, en m'appuyant sur une histoire de vie à titre illustratif. Je présente ensuite la phase d'accompagnement en parcourant ses principales étapes : il s'agira de présenter les phases qui rythment l'accompagnement et de voir ce qui est proposé aux personnes coachées pour sortir de la crise. Enfin, la dernière partie du chapitre sera consacrée à présenter [non exhaustivement] les effets qu'a pu avoir le coaching de vie sur les parcours biographiques des personnes interrogées.

3.1 AVANT LE COACHING : LA PHASE CRITIQUE ET LE MOMENT DE BLOCAGE

Les entretiens des personnes coachées témoignent d'histoires de vies plus ou moins hétérogènes. En effet, ces personnes n'ont pas les mêmes réalités d'existences : on retrouve des mères au foyer qui n'ont jamais travaillé (Pinky p.ex.), sinon seulement sporadiquement durant une

certaine période (Jade p.ex.), des trentenaires en quête de stabilité financière, conjugale et familiale et /ou identitaire (Lynda, Marguerite, Lucien et Suzy) ainsi que des mères monoparentales prises entre diverses responsabilités et contraintes (Pinky, Jade, Fiona et Lafloweski). Malgré le fait que ces personnes ne forment pas, à prime abord, un « monde social », elles ont en commun le fait de vivre dans une même localité (Montréal et ses alentours), c'est-à-dire à un rythme social plus ou moins similaire, sous le même système, les mêmes lois et règlements et ont affaire aux mêmes institutions. Autrement dit, ces histoires témoignent d'une diversification des parcours entre les transitions standardisées, en termes de descente ou d'ascension sociale, de différentes trajectoires résidentielles, professionnelles, familiales, et autres.

3.1.1 Événements et interférences dans les trajectoires d'existence

Ces histoires nous indiquent également la survenue de plusieurs événements « microsociaux » - telles une rupture amoureuse, un divorce, un proche atteint d'une maladie dégénérative (ex : la maladie d'Alzheimer) - parfois en « cooccurrence synchrone » (quand tout arrive en même temps, c'est-à-dire à un intervalle de temps très rapproché, entrecroisé), parfois de manière systémique (les événements se succèdent, s'accumulent, leurs temporalités s'additionnent et finissent par se confondre). Dans les deux cas, il arrive que la personne perde le contrôle de son parcours et réorganise ses trajectoires de vie en conséquence de la « temporalité événementielle » des choses qui se sont produites. Ces événements ont, dans quelques cas, la caractéristique d'être contingents, sans présupposer une relation de causalité, leur déclenchement a souvent des conséquences sur des trajectoires interdépendantes. Ces événements, qui sont souvent externes à la trajectoire en cause, précipitent la sortie de celle-ci. Prenons l'exemple de Lucien et Lynda qui ont l'un et l'autre fait l'expérience d'une crise professionnelle engendré par des événements extérieurs à cette sphère. Ils ont tous les deux eu un parcours académique linéaire sans interruptions : Lucien a fait la totalité de ses études (c.à.d DEC, BAC et Maîtrise) en informatique - d'ailleurs, quand il était au second cycle, il enseignait l'informatique au premier cycle - et Lynda a fait ses études en droit à Sherbrooke et est allé faire un stage en France toute de suite après avoir passé le barreau. Le parcours de Lucien est devenu beaucoup plus mobile après la fin de sa maîtrise. Comme il avait une conjointe française à

l'époque qui aimait bouger et voyager, ils sont tous les deux parties en Asie pour une durée d'un an et demi. Cette période a été marquante car il s'est découvert une passion pour les spiritualités orientales, surtout la méditation Vipassana. Ils se sont ensuite installés en France pendant deux ans, où Lucien a travaillé comme programmeur dans une petite boîte. Ils sont ensuite repartis en Asie (où ils ont passé beaucoup de temps en Inde) et y ont passé un peu plus de deux ans. Lucien a dédié ces années à l'approfondissement des pratiques méditatives découvertes lors du premier voyage. Finalement, lui et sa conjointe ont décidé de revenir au Québec en 2014 et de s'installer dans la métropole. À la même année, Lucien a trouvé un emploi d'architecte programmeur dans une Startup qui offre des cours de mathématiques en ligne. Durant cette période, les choses n'allaient pas bien pour lui: la relation avec sa conjointe s'est terminée et l'emploi dans la Startup engendrait de nombreuses insatisfactions. Il décrit cette période comme suit : « *Quand je suis revenu de voyage, j'étais vraiment, vraiment dans une très très sale passe. Je veux dire ma relation avec ma conjointe s'est terminée... C'était extrêmement difficile. Donc Il y avait vraiment plusieurs enjeux à démêler.* » Les enjeux dont il parle concernent non seulement sa relation conjugale :

« C'est... (hésite longtemps) ben... C'est dans la relation avec ma conjointe, je me suis retrouvé dans une relation de codépendance. Donc il y avait tout ça, en fait. T'sais, dans cette dimension-là de.. des années de codépendance, moi j'avais perdu énormément d'estime de moi en fait. En fait, quand je suis rentré dans cette relation je suis parti d'un point où j'avais une très bonne estime de moi, à un certain niveau. Même si j'avais des gros enjeux en dessous, [je n]'avais pas vu encore. Pi au fond, à mesure qu'on avançait dans notre relation, ça a fini par aller déterrer une espèce de /Il y avait toute une partie de la construction du soi qui était... pas saine t'sais que la relation est venue mettre en jeu énormément. Hum... Donc je me suis retrouvé... face à ça t'sais (hésitation).. mon pattern de pensée il est, t'sais, est beaucoup dans le jugement envers moi-même. J'ai des fantasmes de suicide, euh, je [ne] me sens vraiment pas bien t'sais. [C : ok] Fais que ça c'était la première chose. T'sais, je, (un peu ironique) je pourrais ben me suicider ou aller voir quelqu'un qui va m'aider. (retour sur un ton plus sérieux) T'sais c'était... ça pourrait être aussi simple que ça. » (Lucien, programmeur et Coach PNL en devenir 36 ans)

Mais également une perte d'illusio²² professionnelle qu'ont progressivement provoqué les années de voyages :

« Un de mes gros enjeux sur l'estime de moi c'était que pendant toute cette période de voyage là, j'ai eu une grosse perte en fait, on pourrait dire de sens et d'identité. Parce que quand j'étais à l'université et que j'enseignais à l'université, j'étais vraiment dans une voie très claire et très alignée pour moi, t'sais. L'enseignement c'est quelque chose qui me parle vraiment beaucoup, dans lequel je me sens très, comment dire, à ma place, quand j'enseigne. Pi là, je suis parti. Pi là il s'est passé une chose, c'est que l'informatique ça a perdu du sens pour moi : ça m'intéressait plus d'enseigner l'informatique. Et, en cours de route, j'ai

²² « L'illusio c'est le fait d'être pris au jeu, d'être pris par le jeu, de croire que le jeu en vaut la chandelle, que ça vaut la peine de jouer. C'est reconnaître le jeu et reconnaître les enjeux » (Bourdieu, 1989. *Cité dans* Denave, 2006)

découvert des choses. Entre autre la communication non-violente, qui m'ont mis en contact avec le fait que j'avais vraiment envie de faire autre chose dans la vie [hum hum] mais que, j'étais pas prêt, psychologiquement, à le faire. Et là c'était intenable en fait, parce que... je suis quelqu'un qui est assez «*purpose driven*». J'ai vraiment besoin d'un sens clair de mon... de mon action tsais, de mon impact. Pi en même temps, je.. il y avait toute une partie de moi qui se disait que j'avais pas les compétences, que j'étais pas prêt, que j'étais pas capable. Émotionnellement, relationnellement, j'étais trop dysfonctionnel pour le faire. Donc, à cause de ça j'étais très très très très mal t'sais. Parce que là, qu'est-ce que je fais de ma vie, tsais. » (Lucien, programmeur et Coach PNL en devenir 36 ans)

Comme Lucien, Lynda a également recommencé à remettre sa carrière en question et même l'ensemble de sa vie après qu'elle ait rompu avec son partenaire. Le fait est qu'elle avait atteint un certain confort dans l'entreprise pour laquelle elle travaillait : « En gros j'en étais rendu où je faisais cet emploi depuis cinq-six ans, vachement bien *groundée* dans cet emploi : j'ai vraiment fait mes preuves; puis je suis montée; puis j'étais confortable. Donc une bonne situation, flexibilité d'horaire, financière, beaucoup de pouvoir dans l'entreprise ». Confort qui allait de pair avec un manque de défis :

Y'avait beaucoup de/ c'était un peu trop routinier mais c'est surtout qu'en fait ça occupait pas mon esprit comme ça l'avait occupé au cours des cinq années auparavant. [...] Là le fait que ça se/ j'étais confortable, on dirait que j'avais beaucoup de temps pour penser à autre chose puis le focus était sur trouver quelqu'un, puis ça se passait pas du tout bien de ce côté-là. Mais comme vraiment genre, un burnout de dating (rire léger). (Lynda, Avocate, 31 ans)

La rupture a basculé son quotidien et est venue installer un nouveau rythme, un temps « vide » qu'elle décrit comme suit : « je sentais vraiment comme un gros vide. Mais avec la rétrospection maintenant, je peux voir qu'en fait c'est juste que je me disais : « and now what? » comme...il se passe quoi là dans la vie? ». Ces deux exemples montrent non seulement, que des personnes peuvent vivre un même événement (ici la rupture) et ne pas être affectées de la même manière, mais rappellent également ce que les approches biographiques ont constaté par rapport aux ruptures [symboliques ou tangibles] professionnelles : il arrive souvent que celles-ci soient précipitées par une rupture amoureuse (Bidart, 2006 ; Denave, 2006).

Il n'y a pas que des scénarios où l'événement contingent a donné place à une crise qui s'est répercutés dans la sphère professionnelle. La palette d'événements répertoriés à partir des récits de vie est large. En effet on retrouve des cas ou des événements dans les trajectoires familiales ont été la cause de basculements de l'ensemble des trajectoires. Prenons l'exemple de Lafloweski. Au moment de sa diplomation, elle s'est rendu compte qu'elle n'aimait plus son

domaine d'étude (biochimie) elle a donc choisi de suivre les pas de son père et de s'orienter en ventes car elle ne savait pas quoi choisir. Depuis, elle est représentante médicale indépendante, mais elle n'aime plus cet emploi. Elle s'est mariée, a eu un fils puis a divorcé en 2003. La relation avec son fils s'est compliquée une fois que celui est devenu adolescent : il a abandonné sa scolarité en quatrième année de secondaire ; il a longtemps été inactif -professionnellement parlant- ; et était connu pour avoir une consommation régulière de cannabis. À cela, s'ajoute le fait qu'elle a accumulé des dettes (dû à plusieurs facteurs). L'accumulation et la succession d'une série d'événement et de phases ont résulté dans une insatisfaction existentielle :

...Mon fils est dans le 4 ½ que j'avais maintenant avec lui parce que j'avais rétrogradé, j'étais plus dans le gros appartement de 1700\$, au moins j'étais maintenant dans un appartement de 800\$. Mais y'était maintenant seul dans l'appartement, parce que moi j'aidais mes parents. Mais là, c'était quand même pas une vie pour là, t'sais ma job est demandante, ma mère elle ère, tout le temps-là, t'sais, dans sa démençe, je veux bien aider puis tout mais là moi j'essaie de convaincre mon père que « Pa! Faut que tu vendes le condo, faut que tu mettes maman dans un CHSLD ou queq'chose »; mon fils je continue à faire son lavage à toutes les semaines ; mon père il veut mettre un point dans le mur j'pense, parce qu'il me voit arriver avec une grosse valise parce que je fais le lavage de mon fils, je fais encore sa bouffe. Fait que là, je vis entre deux maisons : c'est de la merde ! (Laflowrski, représentante biomédicale, 55 ans)

D'ailleurs Laflowrski n'est pas la seule participante à avoir une mère atteinte de la maladie d'Alzheimer. Fiona a appris que sa mère en était atteinte en 2007. Cet événement imprévisible a reconfiguré l'ensemble de sa vie. En effet, un changement de statut s'en est suivi : elle est devenue aidante naturelle -elle a donc pris un arrêt de travail de deux ans pour s'occuper de sa mère ; elle a connu deux bifurcations professionnelles importantes ; les relations avec ses sœurs (une en particulier) se sont « envenimées » ; elle a plongé dans une situation d'endettement et son moral en a été affecté. Tout ceci pour dire que, ce qui détermine l'impact de l'événement, ceux sont avant tout les circonstances dans lesquelles il apparait, mais aussi les capitaux [et autres déterminants] sociaux (les traits de personnalité peuvent y être inclus) que possède la personne pour faire face aux situations qu'entraînent les aléas de la vie.

Plus que les événements, la plupart des personnes m'ont fait part de nombreuses insatisfactions qui découlent de leurs situations de vies ou plus précisément de certains manques et d'objectifs non atteints dans certaines trajectoires (par exemple, Elie, Laflowrski et Lynda étaient insatisfaites de leur situation de célibat). Par ailleurs, ces quelques exemples montrent que l'entrée dans la période critique change d'un cas à un autre. D'autant plus que, les événements

ne sont pas tous de même « nature » et n'ont pas les mêmes significations pour les protagonistes. Si l'on considère de surcroît qu'une caractéristique importante de la crise biographique est la « contamination » - d'un événement qui survient dans une trajectoire donnée, à l'ensemble des trajectoires de l'existence- ce qui m'intéresse ici est précisément cet effet de contagion. Je propose donc, afin de mieux imaginer le scénario de la phase critique, de détailler l'histoire de Suzy qui m'en a semblé emblématique. Le but est de retracer le « régime temporel » de la crise, c'est-à-dire le processus général de sa formation, tout en soulignant les liens d'interdépendance et les interférences entre les trajectoires et les événements.

3.1.1.1 L'histoire de Suzy : se retrouver face au mur

Suzy est née en 1979 et a grandi à Montréal dans une famille de trois enfants. À la fin de ses études secondaires, ne sachant pas ce qu'elle voulait étudier au Cégep, elle est partie « sur le pouce » vers l'ouest canadien, pour une période de six mois. Ce voyage lui a permis de prendre du recul et de réaliser que l'esprit de découverte des « autres cultures et langues » est ce dans quoi elle aimerait ancrer sa pratique professionnelle. À son retour dans la métropole, elle est entrée dans une phase de « recherche », à savoir qu'elle était principalement en quête de sa voie professionnelle. Elle a alors décidé de s'inscrire au DEC en arts et lettres (profil langues) avec une spécialisation en espagnol. À l'université, elle voulait baigner dans le même domaine et s'est donc orientée en traduction pour devenir interprète. Toutefois, les programmes de l'époque concernaient principalement la traduction anglais-français, ce qui ne l'intéressait pas. Elle a donc choisi de se diriger vers un BAC en communication et relations humaines. Les cours de psychosociologie ont captivé son intérêt, de plus il y'avait possibilité de faire un stage à l'international, opportunité qu'elle voulait saisir puisqu'elle avait provoqué un vif intérêt. Le tout commençait à se mettre en place dans les projections qu'elle se faisait de l'avenir.

L'entrée dans la période critique

Toutefois, peu de temps avant son stage, alors qu'elle était âgée de 23 ans, un événement tragique est survenu : son frère, qui était son aîné, s'est suicidé. Il était connu pour être dans une condition dépressive depuis un jeune âge, mais la survenue d'un tel événement n'était pas attendue. Sans trop le réaliser sur le moment, la « cocotte-minute » de Suzy était mise sur le feu

et portée à ébullition. Elle ne s'est pas donnée de pause, elle ne se sentait pas prête à entamer une phase de désengagement pour vivre le deuil. Elle s'en est tenue au plan et est allée faire son stage de cinq mois dans un petit pays en Amérique du Sud. À son retour, elle a trouvé un emploi comme directrice des services financiers à la banque. Elle n'aimait pas cet emploi puisqu'elle « [...] se sentai[t] comme un engrenage dans une grosse machine pour faire du profit sur le dos des gens, alors que ce n'est pas dans [s]es valeurs », mais le salaire et les avantages sociaux offerts lui garantissaient une certaine stabilité et sécurité financière. Elle s'est alors dit « ...je vais maintenir le cap, fait que je vais commencer une maîtrise en études hispaniques, je me suis dit : je vais aller étudier pour devenir prof d'espagnol », ce qui représentait une meilleure option que de rester à la banque, d'autant plus que c'est un milieu dans lequel elle voulait « initialement » baigner. Après avoir entamé sa maîtrise, elle a réalisé que le programme ne correspondait pas à ses attentes : la structure des cours ne lui convenait pas, l'attitude des collègues non plus. De plus, elle n'aimait pas l'ambiance de cette université, qu'elle décrivait comme « froide ». Elle a alors décidé d'abandonner la maîtrise. Cet abandon fut l'évènement qui a marqué le seuil ultime de la crise et a confirmé l'entrée dans la période critique.

La contamination mutuelle des sphères

À ce moment, plusieurs insatisfactions et inconforts ont commencé à se faire sentir. Suzy a commencé à ressentir la pression provoquée par l'accumulation des événements passés et les interférences des diverses trajectoires de sa vie ont donné place à un malaise généralisé :

« pi la finalement j'aime pas mon côté académique, fait que j'ai décidé d'abandonner la maîtrise, pi comme j'étais tellement rendu malheureuse, j'étais pu en couple non plus à cette période-là, là y'avait le deuil de mon frère que j'avais jamais fait qui commençait à me rattraper, ça c'était quasiment un an et demi après. [C : après son décès?] après son décès. Pi j'étais comme en fuite par en avant tout le temps, dans l'action dans l'action dans l'action (dit rapidement), t'sais comme la plupart des gens font dans notre société. Pi là, c'est ça, je pleurais tout le temps, je commençais à être peureuse, j'ai comme abandonné la maîtrise, là je rentrais travailler, j'avais le gout de vomir fait que j'ai demandé un arrêt de travail, même là j'avais le sentiment d'imposteur : « pourquoi je prends un arrêt de travail? J'ai mes deux bras, j'ai mes deux jambes » t'sais je vis bien, puis là, j'étais comme « là y a quelque chose qui va pu » puis là je pleurais tout le temps, pi mon frère y'était dépressif 15 ans, fait que j'ai dis : « c'est quoi les symptômes ? » (rire) fait que là j'étais comme « Suzy, tu te rends à l'évidence que t'es entrain de te claquer une dépression pi tu fais quelque chose ou sinon tu vas rentrer dans un mur solide ».

De plus, elle m'a spécifié que l'arrêt de travail était également relié à un événement de santé : « du jour au lendemain je me suis claqué deux tendinites aux tendons d'Achilles en même temps

». Elle qui avait pourtant une pratique sportive régulière, ne comprenait pas que son corps l'ait « lâché bin raide » à l'âge de 25 ans. Cet événement de santé s'est rajouté au « temps cumulé de la montée en pression », aux événements emmagasinés et à la multiplication des sphères déjà impliquées, c'est à dire familiale, amoureuse, et professionnelle. Ceci était, non seulement l'indice que la limite était atteinte, mais aussi que les diverses sphères communiquent entre-elles. Sa première tentative pour atténuer le malaise et la contagion de la crise à l'ensemble de sa vie était l'arrêt de travail qui a duré deux mois. Cependant, elle n'était pas capable de rester inactive, comme si ne rien faire donnait place à un sentiment de culpabilité : « ...mais même à ça pendant que j'étais là je faisais une formation à distance sur les cours d'investissement pour la banque X, pi la t'sais, je voulais optimiser mon temps même à la maison ». L'arrêt de travail peut être qualifier comme l'événement qui ouvre une proposition alternative, puisque Suzy s'est engagée dans une seconde tentative de résorption en décidant d'aller consulter un ou une psychologue.

Le moment de blocage

Elle a fini par en voir trois qui l'ont laissé avec la même insatisfaction : « je sentais que je stagnais là, j'étais mal, pi je me sentais toute seule dans mon mal-être ». L'échec de la thérapie à résorber le malaise l'a amené à considérer une seconde alternative. J'aimerais d'ailleurs ouvrir une parenthèse à ce sujet pour souligner que Suzy n'est pas la seule à partager cet avis. En effet, je rappelle que huit des personnes interrogées ont eu affaire au moins une fois dans leur vie à une ou un professionnel de la santé mentale et il semble qu'elles ont été laissées avec la même impression comme en témoignent ces extraits :

yeah. So that helped. And I can tell that I have been to other people. I've been to psychotherapist, august, I'm still gonna go to psychotherapist. I've been to psychologist and I did not get help with the psychologist. I've been to 3 different ones. I did not get help. [oh yeah? For how long did it last?] I went for probably 6 day a week for each person and I found I did not get any results or any benefit, for me. I remember I went for my daughter it was 2 and I would go 3 or 4 times, and I just, I was getting nowhere. Like I could feel I was getting anywhere. I went to another person, I just didn't like her style. I just never, I found it's bewildered?! Leaving there is walking in, walking in. and I'm like (*son expression faciale représente la confusion*) [you didn't like the way they work or ..?] I just felt just as confused leaving everytime as going in. and it didn't help me; it didn't settle me; it didn't give me any relief; any anything. I could talk forever until like getting caught in circles. But psychotherapist I liked. (Pinky, 47 ans, mère au foyer divorcée et Coach en devenir).

well, I'm trying the waters. There have been others I've kind of had sessions with. I haven't mentioned them, but it's just not, it hasn't gone anywhere. One was a psychologist, it wasn't a coach. Because there's some stuff with the kids, there's a dynamic between us that I wanted to address. And it didn't work. After

a couple of sessions, I saw it didn't work. [how much time did you spend with the] 2 sessions. But you know I did / and I've been learning through all this. Because psychologist - coach, it's not the same thing, but treating a client a certain way is the same thing. No matter where you work. [yeah] and she had me fill out like a ton of intake forms and I did it and in the end, with the 2 sessions, she had no idea where I was coming from, cause she had not either received them or looked at them, so it didn't work. (Jade, 48 ans, mère au foyer divorcée et Coach certifiée).

Donc, le pourquoi en fait de la démarche du coaching, en fait, c'est que... c'est pas tous les problèmes qui sont de nature psychothéra... Psychologiques. Oui c'est tout' psychologique t'sais, mais, est-ce qu'on a besoin d'aller se questionner profondément par un paquet de trucs deep t'sais. Je veux dire, les psychologues, pi en tout cas, j'ai toute une critique par rapport à la marche de la psychothérapie, je connais pas mal de monde qui sont là-dedans t'sais. Mais là, la démarche de la psychologie, pour moi elle est pas adaptée à beaucoup beaucoup des problématiques, en fait, d'évolution que l'adulte d'aujourd'hui rencontre. Et donc le coach en fait, dans cette espèce de *growth mind set*, pi de direction... va être mieux adapté, je pense, à plusieurs problèmes, t'sais. (Lucien, programmeur et Coach en devenir, 36 ans).

Dans l'ensemble, les personnes interrogées montrent une préférence pour le caractère « humain »²³ et proactif de l'approche en coaching et une aversion pour l'impassibilité de l'approche psychothérapeutique. Je ferme à présent la parenthèse pour replonger dans l'histoire de Suzy. C'est en discutant de sa situation avec une bonne amie à elle, qu'elle a entendu parler pour la première fois du coaching de vie et qu'elle s'est dit : « bin rendu là, j'ai rien à perdre ». Il faut cependant spécifier que sa situation est particulière. Dans la mesure où tout d'abord, elle est passée par une période qu'elle a elle-même qualifié de dépressive. Ensuite, elle est la seule personne interrogée à s'être orienté vers le coaching dans la vingtaine. Reste que son histoire est intéressante car d'une part, elle illustre l'idée d'« élasticité temporelle » des effets que peut avoir un événement, comme l'a montré l'exemple du suicide de son frère. D'autre part, elle illustre le portrait du type de crise que l'on retrouve dans l'échantillon, à savoir que ce n'est pas une trajectoire en particulier qui est remise en question – il est souvent difficile pour les personnes coachées d'identifier les causes- mais la totalité du parcours et de l'existence. Dans un cas comme celui-ci, la contamination des sphères est mutuelle et brouillée. Ces quelques

²³ Quand je parle de “caractère humain” je réfère à ce que les coaché-e-s m'ont relatés à propos de l'attitude adoptés par les coachs, à savoir une attitude et une démarche basés sur l'empathie. Ces extraits tires de sites internet de coachs de vie illustrent l'idée : « If you answered YES to these questions... keep reading! I see you, feel you, and hear you crying inside. And I'm here for you. You don't have to feel alone. Allow me to hold your hand. I totally understand how you feel... Because I was once in your shoes before... And yes, it sucks! But... You have a choice to reach out for help. Ahem! That's where I come in. »

« Tu es au bon endroit dans ta recherche. Cumulant 50 ans d'expérience de vie, riches de divers formations et ateliers de croissance, j'ai développé une perspective profondément humaine. Coach certifié en programmation neuro-linguistique (PNL), je mets à profit mon vécu, mon expertise et ma sensibilité et te propose une approche intuitive et proactive, orientée vers la réalisation des objectifs qui te tiennent vraiment à cœur. »

extraits montrent d'ailleurs comment est raconté ce moment de « latence » par d'autres personnes de l'échantillon :

Un de mes gros enjeux sur l'estime de moi c'était que pendant toute cette période de voyage là, j'ai eu une grosse perte en fait, on pourrait dire de sens et d'identité. [...] ...Parce qu'elle voyait que, j'avais un gros problème d'alignement dans ma vie : je me cherchais une voie, j'étais comme bloqué. (Lucien, programmeur et Coach PNL en devenir, 36 ans)

hum...bin je pense aussi que j'étais dans une phase où il fallait que.....de réflexion aussi sur moi à ce moment-là pi huh...c'est ça, que je savais vraiment pas où m'en aller aussi je pense professionnellement, sur moi-même, sur la vie privée, c'était un peu un tout ça à ce moment-là (Marguerite, pâtissière, 32 ans)

yeah. Gloria [anonyme] for me, it was referred to me by a friend. I was feeling a little bit lost, I was this stay-at-home mom, I'm a bright girl and I said its gotta be out there something more, plus I wasn't happy in my marriage, and I said " what's next?" (Jade, 48 ans, mère au foyer divorcée et Coach certifiée)

.....So last august ...hum...we decided to take her [en parlant de sa fille] to the a research hospital in the United States I don't know if you know it but it's called Mayo Clinic, it's a famous hospital and people go there when they don't know what else to do, from all over the world. So we went there and hum... we had a diagnosis and then I returned. I went a few different times and I went with her for a month and I just came back in April...we...we stayed there for ...we were probably there in total..six weeks..yeah... so now we're back ...but part of me being back is she's become more independent now...so..hum.. and I'm divorcing too..so now that I'm in big transition...you know..what am I gonna do? because she was a full time job for me ...yeh... (Pinky, 47 ans, mère au foyer divorcée et Coach en devenir)

Ces histoires montrent qu'il y a des situations où le moment de blocage et l'ensemble de la phase de crise ne peuvent se résorber sans l'aide d'une aide tierce.

3.2 LE COACHING DE VIE : UN ESPACE-TEMPS POUR TRANSITER DE LA CRISE

J'ai montré que l'orientation des protagonistes vers le coaching de vie s'est, dans la majorité des cas, opéré au moment où elles ont ressenti un blocage. À ce stade de la crise, la sortie semble introuvable. Ce qui détermine cette phase est l'incapacité à assurer le contrôle de son parcours, c'est quand on a l'impression que tout nous échappe, nous glisse sous les mains. C'est à ce moment que le coaching de vie apparaît comme voie intermédiaire, un passage qui peut indiquer la sortie de crise. Plus précisément, les récits des personnes coachées (et des coaches de l'échantillon) montrent que celui-ci est principalement (mais pas seulement) destiné à gérer l'effet de contamination généré par la crise. En ce sens, le coaching de vie apparaît comme un espace de transition qui sert à passer d'un état présent insatisfaisant à un état convenable et désiré.

La réalisation de ce type d'accompagnement s'appuie sur une séquence d'étapes dont les temporalités varient selon les besoins exigés par la situation. Jean-Pierre Boutinet identifie « quatre temps forts » qui traverseraient les pratiques d'accompagnement de projet, qui sont : le diagnostic de la situation d'accompagnement ; l'ébauche d'un projet d'accompagnement (l'entente sur la forme et la durée du processus) ; la mise en œuvre du projet et enfin l'évaluation de l'accompagnement (Boutinet *et all.*, 2007 : 44-45). On retrouve également ces temporalités dans le coaching de vie, seulement, je propose d'ajouter une phase qui précèdent les quatre listés : la gestion de la charge émotionnelle. Comme je vais le montrer, il s'agit de la première étape, sinon l'une des principales, dans le coaching de vie. Je tiens également à rappeler que la durée des accompagnements est variable d'un cas à un autre, mais l'on peut distinguer deux étendues. Dans le premier cas, les personnes coachées arrêtent l'accompagnement quand elles sentent que l'effet de malaise s'est dissipé et qu'elles se sentent prêtes à s'engager de façon autonome dans les voies choisies. Dans le deuxième cas, les personnes sont accompagnées tout au long du processus de passage et de changement jusqu'à ce que la stabilité soit retrouvée dans la ou les trajectoires en cause. On retrouve ainsi deux types de temporalités qui guident et rythment celles de l'accompagnement. Par ailleurs, les expériences ici relatés révèlent des diversités de pratiques et d'approches utilisées par les accompagnateurs et accompagnatrices. Le caractère polymorphe et hybride du coaching sont ici plus qu'apparents. Cette partie est ainsi destinée à montrer l'enchaînement dans lequel se présente ce type d'accompagnement. J'ai pu identifier, à partir des récits, trois phases principales. La première concerne la gestion émotionnelle, la seconde le diagnostic et la relecture de la situation de crise, enfin la troisième consiste à tracer le bilan et l'ouverture des possibles.

3.2.1 Étape 1 - Gérer et disperser la charge émotionnelle

Dans bien des cas, les personnes coachées arrivent auprès des coachs de vie dans un état d'ébranlement. De ce fait, le premier « reflexe » du coach est d'essayer de calmer la personne et se donne comme premier objectif de démêler l'état de malaise, de sortir la personne du « *neither here of there* ». S'ensuit donc une phase de « nettoyage ». Principalement, il s'agit de rendre l'inconfort psychique et émotionnel lisible et compréhensible pour les personnes coachées dans le but qu'elles surpassent l'état de crise pour qu'elles puissent avancer, de façon

autonome, vers la voie de sortie. Il s'ensuit donc tout un procédé de gestion émotionnelle que les coachs effectuent grâce à diverses approches. Il s'agit entre-autre d'analyse transactionnelle et systémique, d'hypnose, de TFT (Thought Field Therapy, ET (Energy Testing) pour ne nommer que ces exemples. Tout dépend de la spécialisation du coach. Celle qui s'est avérée la plus récurrente est la PNL (Programmation Neurolinguistique)²⁴. D'après les coachs (francophones) de l'échantillon, cette approche prend pour étude les comportements humains en se basant sur l'expérience subjective et ce en passant par le langage. Celle-ci se préoccupe avant tout du « comment faire pour que ça fonctionne bien » plutôt que du « pourquoi ça ne fonctionne pas ». Le principal objectif est de se raccorder au moment présent. Cet extrait illustre le type d'approche :

...Pi ce que j'aime aussi, c'est qu'il y a des recadrages souvent, c'est pas juste raconter son histoire pour raconter son histoire pi vomir quelque chose pi repartir. Tsé quand on vient de vomir on est soulagé parce qu'on se sent bien, non? [C : hoche la tête pour dire « oui »] bin t'sais ce qui arrive avec le coaching c'est qu'il te laisse même pas le temps de, t'sais comme, oui t'a mal au cœur admettant, pi ça va pas, mais en fait c'est qu'il va dire : « ok, on va essayer de comprendre oui d'où ça vient » mais très brièvement pour rester dans le moment présent pi qu'après on se sente rapidement soulagé là. Mon coach il me donnait un verre de 7up ou t'sais un jus d'orange après pour que je reparte pas avec le goût d'amertume dans ma bouche, t'sais il me donnait quelque chose qui me soulageait. Fait que c'est ça que je trouve que c'est une technique qui moi m'a fait du bien pi m'a parlé. (Suzy, mandataire dans une OBNL et Coach PNL, 38 ans)

Vu la complexité de l'objet qu'est l'état de malaise, cette démarche a pour but de l'alléger, ainsi la verbalisation et la visualisation s'avèrent être des outils privilégiés par les coachs afin d'être capable de parler le même langage que les coachées. Ces quelques extraits en donnent l'exemple:

...So, the life coach, she had some techniques that I was able to feel, and I'm like, I'm shocked by it. [C: can you give me an example? Like.. when did you start realizing that you were feeling or started feeling... and feeling what exactly? your emotions? ..] hum, I'll give you an example. I would say ... okay 'I can't get passed hum, the anger of what went with my marriage' and she would choose a technique that would help me get in touch with my anger. and that's pretty good, because I will do everything to top my way out at the end of it, but she helped me get in touch with my anger, and when you get in touch with something, you feel something, that's what it releases, it doesn't release by talking about it, and she had some things that helped me do that, and I didn't have this with the psychotherapist. (Pinky, 47 ans, mère au foyer divorcée et Coach en devenir)

....elle va...elle va...[silence] elle a posé quelques questions mais pas tant que ça quoi. C'était vraiment huh ..dans le sens mettre les mots sur les émotions plus. [...] les déterminer [silence] enfin par rapport ouai...parce que vu que du coup ché pas décrire les émotions, bin du coup c'est comme ça en fait qu'on

²⁴ Je rappelle que la majorité des personnes interrogées ont été accompagnées par un-e coach PNL, que deux d'entre-elles sont coachs PNL et qu'une grande partie de mon terrain est basée sur des événements (les 3 font le mois) organisés par des Coaches PNL.

fonctionnait là.. puis c'est ça, au début on est arrivé pi je parlais de ce que je voulais parler... (Marguerite, Pâtissière, 32 ans)

....mais tsais justement le coaching utilise les métaphore du livre, des images, pour amener à matérialiser des émotions qui semblent envahissantes mais qui sont, en réalité, elles ne sont pas : on se sent envahie, mais elles sont pas envahissantes. Sont envahissantes dans la mesure où ça demeure abstrait puis qu'on sent que ça nous submerge, mais quand on commence à en parler, pi à leur donner une forme, une couleur, à leur donner/ Ça a l'air anodin mais c'est qu'on remet les choses en perspective pi au lieu de se sentir contenu par elle, ces émotions envahissantes-là, on arrive à mieux les cerner, mieux les contenir, pi mieux les gérer. (Suzy, mandataire et Coach PNL, 38 ans)

La PNL serait ainsi une expérience immersive et non purement une méthode pratique et systémique. Les coachs l'utilisent surtout pour donner des formes symboliques aux émotions qui sont à la source du mal-être afin qu'elles ne soient plus une forme abstraite, mais deviennent des choses concrètes avec lesquelles les personnes coachées peuvent travailler. Paradoxalement, la méthode comme sa visée restent plutôt abstraites pour les personnes coachées. En fait, une personne qui n'a pas été introduite à la théorie risque de ne pas en saisir le fonctionnement, comme le montre les extraits suivants :

...On a travaillé beaucoup au niveau des valeurs, aussi du ressenti-là, je pense que j'avais beaucoup d'obstacles par rapport à comment je me sentais, face à certaines choses. Donc... j'ai, oui, j'ai souvent senti que ça m'aidait mais en même temps, j'ai souvent trouvé ça très difficile aussi là, t'sais c'est de la visualisation, mais c'est positif là, c'est ludique c'est pas intense, mais c'est de la visualisation, de, je sais que je suis vague là mais, (hésite), ça demande un certain lâcher prise de l'ego. (Elie, coordonnatrice communautaire, 35 ans)

... (rire) c'est-à-dire que je savais pas trop ce qu'on faisait ensemble. Mais bon, j'y allais parce que, je voyais que je changeais, pas nécessairement en bien, pas nécessairement en mal, mais je voyais qu'il y'avait un truc qui se passait en moi dans ma vie, grâce à ça. (Lynda, avocate, 31 ans)

Finalement, ne pas saisir le fonctionnement importe peu car comme le résume l'extrait de Lynda, l'essentiel est de sentir que quelque chose se passe, que le malaise s'effrite et que l'on commence à se sentir mieux pour pouvoir changer d'état et avancer.

3.2.2 Étape 2 – Diagnostic et relecture de la situation

Après avoir réussi à canaliser les émotions néfastes produits par la crise, les coachs de vie entament un diagnostic de la situation actuelle. Le temps du diagnostic est, comme l'a mentionné Boutinet, « un temps composite fait de perspective et de rétrospective » (2007 :44). C'est à ce stade que prend place le processus de questionnement itératif, dont l'objectif est de retracer

l'historique de la situation. Le diagnostic est à la fois réalisé par le ou la coach et la personne coachée et est fait de « connivences et convergences », de « décalages, de prise de recul et [parfois] de malentendus » entre les deux personnes (Boutinet, 2007 :44). Les extraits de l'entretien de Pinky sont représentatifs du type de diagnostic que font les coaches. Une mise en contexte de sa situation est essentielle pour saisir le sens du diagnostic. Celle-ci s'est mariée peu de temps après avoir terminé son baccalauréat et a été mère au foyer tout au long de sa vie familiale et conjugale afin de s'occuper de sa fille atteinte d'une maladie chronique. Son ex-mari qui était le pourvoyeur principal du foyer, « *the bread-winner* », était connu pour avoir des problèmes de consommation d'alcool (elle a d'ailleurs assisté à quelques rencontres d'un organisme qui vient en aide aux proches des personnes alcooliques) et était impliqué dans des activités criminelles : « ...He was.. / couple of different lives, moving in with different people, to different people, to different homes and involved in crimes ». Chose qu'elle a découverte qu'au moment du divorce à travers une amie. En entamant le divorce, celle-ci s'est retrouvée dans une situation de vulnérabilité et de fragilité qui l'a laissé inconfortable :

I was saying that my life, it does mean : my daughter being chronically ill , my head injury, him taking everything and leaving me with 600\$. Sold the house, sold the car, I have done everything for the cooperation, and he told me by the phone to say not to come [to the court]. [C: ok..] Left me with 600\$. And this type of thing, I think he needed more..I think I needed everything cause I knew I didn't wanna grow for him. and I knew I wanted to heal a certain way so that I wouldn't [bruit de chaise dans le café, on entend mal le reste de cette phrase] and /\$% growth from him. she helped me with that. She helped me with (silence) being responsible. And not being a victim, you can be a victim and you get yourself pity a long time .. you know? And people like that don't get better. You know? They don't get better. So she helped me / and I point this in a really tricky situation because she helped me to be responsible, and see that, you know what? I chose this life ! I did ! I chose it ! I chose it everyday and I converse myself “ Do I choose to stay here ?” it's like “ yeah !” and seriously then, and S* [le nom de sa fille] is really sick on the [bruit de chaise dans le café !'/\$%?&*&] and this kid is in so much pain , she cant get out. So I chose to stay in a very toxic environment and I was carrying my kid through a toxic environment, and I chose that. [...] last time I was there I said you know “ I'm having a lot fear with money, and I'm having a lot of fear” hum : this is not paying my credit card. And she worked on my beliefs around fear and !'/\$% [bruit dans le café] so that it would be more peaceful. And there again, there are unconscious beliefs, things that don't make sense, you know? So that was her technique.

Ces extraits sont emblématiques du type de réflexion que proposent les coaches aux personnes coachées, à savoir une lecture psychologique et individualiste des épreuves et des situations. Dans cette lecture, seul le « travail sur soi » - un travail réflexif, personnalisé et de type psychologique – peut aider la personne à mieux comprendre son état et à en sortir. Plus encore, l'utilisation d'un lexique psychologique composé de termes comme « abandon », « estime de soi », « syndrome de l'imposteur » ou encore « pattern » essentialise la tournure des événements

et met en exergue les circonstances et le contexte de leur occurrence. Tout devient une affaire individuelle : les problèmes et les blocages rencontrés ne dépendent que de la personne concernée. Les coachs les invitent alors à développer des comportements, des attitudes et des perceptions qui puissent leur permettre de trouver les solutions adaptées aux failles rencontrées. En ce sens, cette phase « perspective-rétrospective » contribue à une réinterprétation de la situation de crise via la loupe de la psychologisation du social.

3.2.3 Étape 3 : Bilan et ouverture des possibles

Après la relecture des événements et l'établissement d'un diagnostic représentatif (et accepté) de la situation, s'en dégage un bilan - qui d'ailleurs n'est pas nécessairement fixe, celui-ci peut changer en cours de route. Comme les jeunes bifurcants étudiés par Bidart, les personnes coachées racontent le plus souvent ce moment comme ce qui apparaît être un « dessillement » (2006 : 47). Elles « ouvrent les yeux » et voient enfin claire :

...honnêtement ça ma/ dès la première séance .. ça m'est...j'ai compris tout de suite que [C : non?] y'avait pas intérêt (elle parlait de son lancement en entreprise et du coaching) [en parallèle C : ok et pourquoi?] pas d'intérêt et que finalement j'étais simplement en pause et que fallait accepter la pause et que ..de réflexion quoi. En fait c'était juste ça. (Marguerite, Pâtissière, 32 ans)

...quand j'ai commencé à la voir, finalement - elle était un peu aussi désorientée du fait que j'avais pas d'objectif. Mais je crois qu'elle avait quand même saisi qu'en fait ce dont j'avais besoin c'était de me connecter à moi-même, puis de juste voir qu'est ce qui se passe là (montre le centre de sa poitrine), parce que j'avais aucune connexion [...] Puis finalement c'est de ça que j'avais envie, parce que je trouvais qu'il y'avait rien qui changeait dans ma vie. Puis au bout de peut-être six mois, plusieurs trucs avaient beaucoup changé et j'avais/ je commençais vraiment à goûter aux bienfaits de l'introspection puis c'est à ce moment-là que j'ai vraiment eu envie de m'y consacrer à temps plein. (Lynda, Avocate, 31 ans)

the process started with her really (une femme qui offrait un atelier d'écriture intuitive à distance, appelé Focus Grace) and then Gloria really helped me to concretely come out with the statement when it came out of my mouth (le fait qu'elle voulait divorcer) I was just like " I don't believe I just said that", this is what I want. Because it makes it already start hape[ning]/ it's already been happening but now it's like, I find it, it's a focal point, it's not up in the air, maybe, someday. (Jade, mère au foyer divorcée et Coach certifiée, 48 ans)

...Parce que moi c'était clair pour moi que j'avais deux cordons ombilic[aux]. J'avais jamais coupé avec mes parents, preuve que j'ai encore des dettes (envers son père). Et j'ai pas coupé avec mon fils. La meilleure façon d'aider mon fils, je le savais qu'il fallait que je coupe, mais j'ai de la misère, chui maman poule parce que mon père a toujours été maman (papa) poule. Fait que tu vois là t'sais, deux cordons. Laflowerski est dans le milieu de tout ça là. (Laflowerski, représentante biomédicale, 55 ans)

Avec le bilan se dessinent les perspectives et est engagée une phase prospective. À ce niveau de l'accompagnement, sont inventoriées les possibilités, « les priorités à inscrire dans un avenir

plus ou moins éloigné » (Boutinet, 2007) et sont recherchées les pistes qui vont permettre à la personne coachée d'effectuer un mouvement, de sortir de la crise. Les personnes coachées font le répertoire des « ingrédients » à mobiliser et par le même temps, se donnent à un « arbitrage » entre les voies possibles. Certaines se dessinent hors du coaching, d'autres sont proposées par les coachs :

...Et, c'est elle qui un moment donné m'a... /Parce qu'elle voyait que, j'avais un gros problème d'alignement dans ma vie : je me cherchais une voie, j'étais comme bloqué. Pi c'est elle qu'y m'a parlé de la PNL. Pi qui m'a incité à aller m'inscrire au parcours de coaching en PNL. [Ok] Et c'est là que j'ai commencé à me former en tant que coach. (Lucien, programmeur et Coach en devenir, 36 ans)

.. t'sais c'est elle qui m'a poussé à commencer à méditer, déjà. En me disant, sans me dire pourquoi, mais juste : « ah je pense que ça te ferait vraiment du bien toi de méditer, essayes » puis là, le truc classique d'essayer de s'asseoir, de pas penser nanana, puis tranquillement...tranquillement j'ai voulu finalement apprendre vraiment à méditer, donc j'ai ... pris des actions qui m'ont mené vers ça. (Lynda, Avocate, 31 ans)

Quelques tensions peuvent également se faire sentir à ce stade de l'accompagnement, notamment quand la personne qui accompagne essaye d'imposer des voies qui ne correspondent pas aux choix désirés par la personne accompagnée. Prenons le cas de Jade. Celle-ci était dans une phase floue, elle était femme au foyer depuis plus de dix ans, pas heureuse dans son mariage et était « toujours à la recherche » de sa voie professionnelle. En entamant le coaching avec Gloria - qui devait initialement être consacré aux questions de carrières- elle a réalisé que l'un des freins à sa « réalisation de soi » était l'entretien d'un mariage qui était déjà terminé cinq ans après les noces. Elle a pris la décision de divorcer et s'est fait accompagner par Gloria durant tout le processus de séparation. Cependant, concernant l'accompagnement en lien avec la trajectoire professionnelle, il eut mécontentement :

.... Fait que là, t'sais parce qu'avec elle j'avais fait le travail, je me suis divorcé, dans tout ça elle m'a beaucoup soutenue à travers ça, mais vraiment pour vivre avec disons la culpabilité, de ce que ça voulait [dire] pour la famille, tatata, t'sais elle m'a fait voir comment je / mon pattern ? Et après ça, quand on a fini tout notre travail pour la carrière, bin là elle était sûre qu'il fallait que j'aille en psychoéducation, elle insistait mais j'ai dit psychologie oui, je voulais étudier en anglais premièrement, je me sens plus à l'aise. Et là je trouvais qu'elle poussait un peu trop, t'sais comme elle avait décidé que c'était pour moi, mais ça ne l'était pas. et ça a comme terminé le travail avec elle. Mais de toute façon j'avais fini avec elle tout ce que j'avais à faire avec elle. Tant qu'à moi. (Jade, mère au foyer monoparentale et Coach certifiée, 48 ans)

Peut-être aurait-elle continué l'accompagnement si elle n'avait pas ressenti une pression de la part de cette coach. L'histoire de Jade montre que l'espace de coaching est également un espace de négociation et compte tenu de sa forme personnalisée, son aboutissement repose essentiellement sur la relation entre le coach et la personne coachée.

« It was really awful I have to say » ou pourquoi « il est important que ça ‘clique’ »²⁵

Ceci m’amène à ouvrir une parenthèse pour discuter des relations de pouvoir qui peuvent survenir lors de l’accompagnement en me penchant sur l’histoire de Magalie. Je rappelle que celle-ci a également été accompagné par Gloria, qui lui a été référé par Jade. Remettons d’abord les choses en contexte. Magalie travaille depuis plus de neuf ans, en tant que manager de contrats, dans la même compagnie où les contrats gérés se chiffrent en millions de dollars. Elle décrit son environnement de travail comme stressant, compétitif et hostile : « it’s a whole bunch of women in our department too. There’s one guy and nine women, they’re all catty amongst themselves, it’s just, you know there’s a lot of conflict within the group, so much so that HR [Human Resources] had us do group dynamic exercises ». Elle ajoute qu’il y a beaucoup de seniors dans l’entreprise. Depuis quelques temps, elle est devenue la remplaçante directe de son patron (qu’elle décrit comme quelqu’un de « désagréable » car il jure constamment) qui s’absente souvent pour des voyages d’affaires. Avoir cette responsabilité implique d’être toujours présente et disponible -c’est-à-dire faire des heures supplémentaires, sauter les repas du midi, répondre au téléphone en soirée et durant les fins de semaine - surtout en cas d’urgence. Ceci signifie également qu’elle doit gérer le travail de ses collègues, dont les seniors, avec qui elle rencontre des difficultés quand elle passe du statut de « collègue » à celui de « responsable ». Son objectif, en allant voir Gloria, était de réussir à établir des barrières entre sa vie professionnelle et personnelle, apprendre à dire « non » pour équilibrer le tout. D’autant plus, elle m’a indiqué rencontrer des problèmes d’hypertension artérielle en raison du stress.

Malencontreusement, l’accompagnement avec Gloria n’a fait qu’empirer sa situation. Elle m’a fait part d’une expérience qu’elle a qualifié d’« horrible ». Plusieurs choses sont à prendre en compte afin de comprendre l’échec qu’a connu ce coaching. Habituellement, la ou le coach n’est pas sensé imposer un nombre de séances obligatoires au client, tout au plus, un forfait peut être proposé. Gloria imposait à Magalie une séance par semaine à raison de 100\$ la séance, sans

²⁵ J’ai repris cet extrait du discours d’un coach. il est représentatif de l’idée qui a été véhiculé lors des événements auxquels j’ai assisté, à savoir que les coaches insistaient sur le fait que « le courant doit passer » entre le coach et la personne coachée.

réelle possibilité de déplacement ou d'annulation. Ce manque de flexibilité était problématique pour Magalie qui travaillait dans l'extrême ouest de la ville, alors que le bureau de Gloria était situé vers le centre de la ville. Certes, les séances étaient souvent programmées pour se dérouler après les heures de bureau, donc vers les 18h ou 18h30. Cependant, Magalie avait du mal à arriver à temps en raison du trafic routier. Les retards qu'elle prenait sur les séances n'étaient pas récupérés. Par exemple, si une séance durait 45 minutes et que Magalie arrivait vingt minutes avant la fin de la séance, Gloria ne lui accordait que ce temps-là et pas plus. Si elle devait manquer une séance et s'absenter pour voyage d'affaire, elle devait obligatoirement reporter la séance, sans possibilité d'annulation. L'autre problème concernait la langue : Magalie est bilingue mais plus à l'aise d'échanger en anglais, tandis que Gloria est francophone non bilingue. Si les deux personnes ne communiquent pas sur les mêmes bases avec les mêmes codes, il est difficile qu'elles se comprennent et que le ou la coach mette ses services (l'écoute, l'empathie et la réflexivité) à profit.

Cette situation a rendu le quotidien de Magalie plus stressant, qui me disait avoir quitté les dernières séances en larmes. Elle en est venue à ne pas aimer la personne qu'était Gloria et a voulu arrêter le coaching à plusieurs reprises. Y mettre fin a cependant été une initiative périlleuse, puisque Gloria a résisté à l'annonce de Magalie, qui lui en avait fait part par e-mail après une séance qui s'est très mal terminée : « So then, she calls me at work, okay? And then she starts giving me shit : That I cant cancel like that, we have to make the decision together, that I owe her that session, because she , you know, last minute, she can't fill it. So then I kind saw the true colors in it, you know? ». Par « les vraies couleurs » elle voulait dire que les motivations de Gloria étaient monétaires, qu'à chaque fois qu'elle essayait d'arrêter le coaching, celle-ci se donnait à un jeu de « manipulation émotionnelle » en déterrando les confessions les plus intimes de Magalie, réouvrando ainsi les lésions affectives et psychologiques qu'elle savait des plus sensibles. Tout, selon elle, pour la convaincre qu'elle avait encore besoin d'aide pour les guérir.

Cette histoire est particulièrement intéressante pour plusieurs raisons. Tout d'abord, elle illustre le type de pouvoir dont peuvent disposer les coachs face à des personnes en positions de vulnérabilité. Ensuite, en procédando à la comparaison des expériences de Jade et Magalie, on

comprend que les traits de personnalités sont cruciaux dans le déroulement de l'accompagnement. Jade avait mentionné qu'elle avait à mainte fois remarqué les moments où il était possible pour Gloria (et d'autres coachs) de prendre pouvoir, mais elle m'a indiqué avoir appris à montrer plus de fermeté depuis ses premières expériences. À l'inverse, Magalie m'a fait savoir qu'elle était incapable de démontrer son désaccord en situation de confrontation ou d'abus. Finalement, l'histoire de Magalie a le mérite de nous amener à nous poser des questions sur le précepte d'objectivité revendiqué par les praticien-ne-s.

3.3 APRÈS LE COACHING : QUELS CHANGEMENTS?

Une fois le processus d'accompagnement entamé, avancé et étalé, une autre phase, à nouveau rythmé par la temporalité de la rétrospective, prend place. Je rappelle que j'avais dénoté la présence de deux scénarios d'accompagnement au sein de l'échantillon : l'un d'une durée plus courte où la personne reprend rapidement son autonomie et l'autre, d'une durée plus longue, où la personne est accompagnée jusqu'à l'ancrage des changements dans les trajectoires en cause. Ce ne sont donc pas toutes les personnes qui avaient mis fin à l'accompagnement au moment de notre rencontre. Certaines ont continué car des questionnements refaisaient surface en raison de la non résolution ou de la non conclusion de la phase de transition (c'est par exemple le cas de Pinky qui étaient en plein dans les procédures de son divorce et le cas de Lucien qui a entamé une transition professionnelle). Pour d'autres, comme Elie et Suzy, l'accompagnement est une manière de « prendre soin de soi », un « entretien » régulier de leur psyché. Le coaching de vie s'est en quelque sorte incorporé dans leur vie comme un dispositif de « *self-care* ». Tandis que d'autres, comme Lynda et Marguerite, ont arrêté quand les effets de malaise ont été dissipés. Il est donc plus adéquat, compte tenu de la diversité de ces formules d'accompagnement, de décrire cette phase comme celle du « post-coaching » - c'est-à-dire le moment à partir duquel le coaching entraîne des changements perçus et vécus- afin d'y inclure tous les récits (à l'exception de celui de Fiona : elle venait à peine de l'entamer au mois de juillet 2017).

On peut se demander : Qu'en ressort-t-il finalement? Qu'est-ce que le coaching de vie a apporté aux personnes accompagnées? Comment a-t-il participé à changer leur vie? Ont-elles « concrètement » réussi à sortir de la crise? Il n'est pas possible de répondre à toutes ces

questions de façon exhaustive, surtout la troisième. Pour le faire, il aurait été nécessaire de m'entretenir une seconde fois avec les personnes qui ont été accompagnées en 2016-2017, question de laisser le temps « couler », afin de voir si elles ont réussi à inscrire et à mettre en œuvre les changements souhaités. Effectivement, ceux-ci ne se produisent pas de façon instantanée : contrairement au « temps court » de la crise, les changements s'inscrivent dans le « temps long » du parcours biographique. Néanmoins, il est possible dans un premier temps de rendre compte des différents types de désengagements et d'engagements qu'enclenche le processus d'accompagnement, ainsi que du bilan « avant-après » que font les personnes par rapport à leur situation. Dans un deuxième temps, il s'agira de décortiquer la phase de remise en cohérence, c'est-à-dire, les actions que les personnes coachées ont prises pour se réinvestir dans les trajectoires en cause.

3.3.1 Entreprendre un « moratoire d'engagement » progressif

Selon Mazade (2011) la « phase de crise » peut être définie ou qualifiée comme un moratoire d'engagement dans la trajectoire du parcours biographique, notamment celle la plus en cause du basculement. Il indique qu'il est possible de situer cette période « entre deux phases d'investissement de soi et de mobilisation subjective » (2011 : 2). C'est-à-dire qu'il est possible qu'à un certain moment du parcours biographique, la personne concernée soit amenée à effectuer une suspension de la mobilisation de soi. Il s'agit pour la personne de se dégager de la trajectoire « problématique » le temps de savoir quoi faire entre deux registres d'actions (Mazade, 2011). Dans ce cas-ci, le coaching participe activement dans l'engagement de la personne dans le moratoire. Par exemple, le travail de réflexion qui a émergé du coaching est ce qui a amené Lynda à demander un congé sabbatique auprès de son employeur et Marguerite à prendre une pause « de tout » :

...et donc, c'est en septembre 2016, que j'ai pris la décision que j'arrêterais, que je prendrais une sabbatique. Puis ça s'est fait en janvier 2017. Donc là ça fait 6 mois. Donc c'est pour ça que je suis en sabbatique, c'est parce que le travail commencé en février avec la coach m'a vraiment amené dans une autre dimension de ma vie. (Lynda, Avocate, 31 ans)

... ouai je pense que j'étais comme plus sereine puis.. en fait finalement j'avais compris ouai ..t'sais ok. J'ai compris. Je suis partie à l'étranger pour ça [elle n'avait pas l'air de spécifier la raison de son départ durant tout l'entretien] ...parce que je me vois le dire à Gilbert là, je suis partie à l'étranger pour ça et puis maintenant huh.. bah[...] en fait à ce moment-là j'ai juste accepté le fait que j'étais en pause et de

réfléchir professionnellement à ce que je voulais donc..finalement il n'y avait pas d'intérêt à ce que j'aie [re]voir la coach personnellement. (Marguerite, Pâtissière, 32 ans)

Il y a des cas comme ceux-ci où le désengagement s'est rapidement produit en raison du contexte et du sentiment d'« urgence » dont ont été prises les personnes. Toutefois, en raison de leur passage par un intermédiaire, le désengagement ne se fait jamais brutalement. En ce sens, le temps de l'accompagnement peut être conçu comme un temps de désengagement progressif puisque cette opération exige que la personne se projette avec la possibilité imaginée (ex. la sabbatique), de l'accepter – ce qui prend un temps de maturation qui peut être de quelques semaines ou de quelques mois, voire plus d'une année, dépendamment du cas- et enfin de prendre la décision d'un désengagement matériel. Ces deux participantes n'ont pas ressenti le besoin de continuer l'accompagnement une fois cette décision prise, ce qui n'est pas le cas pour toutes les personnes. Lucien, Pinky et Jade ont décidé de se désengager des trajectoires problématiques (professionnelle pour Lucien et conjugale pour les autres) en la compagnie du coach de vie. S'ensuivent alors, dans un ordre et un rythme concomitant, d'autres étapes dans l'accompagnement comme je vais le montrer plus bas. En fin de compte, on comprend qu'il est possible de relever différents types de désengagements selon le déroulement de l'accompagnement, les propriétés sociales des personnes enquêtées et le type de configuration dans lesquelles elles sont prises.

3.3.2 La rétrospective finale : se découvrir un autre « soi »

La rétrospective « finale » peut être considérée comme le bilan terminal qui a découlé et du processus d'accompagnement et de la période post-accompagnement. Ce registre du discours témoigne de la comparaison que font les personnes coachées de l'état de leur situation telle qu'elle était avant et après le coaching. Ces extraits témoignent de ce type de bilan :

[Elle me racontait que peu de temps après sa première séance avec sa première coach, celle-ci est allée à une soirée de rencontres pour personnes célibataires, soirées auxquelles elle avait l'habitude d'assister puisqu'inscrite avec une organisation destinée à cette fin] ...Mais en janvier, je suis sortie de là avec 3 noms, 3 numéros de téléphone, de 3 hommes différents. Puis là, moi j'étais là « qué cé ça?? » moi, t'sais j'essayais de penser « je suis habillée de la même façon, je suis pas plus maquillée » mais regardes comment je regarde l'extérieur. T'sais pour moi c'est comme « bin voyons me semble je suis la même », mais c'est en dedans que j'étais différente. Pour une fois, pour moi c'était évident. Donc c'était ce que je dégageais qui était différent puis quiconque viendrait me / ah ! ça là ça va être un point important dans ton mémoire là je te le jure (en tapotant

sur la table) /qui conque veut débattre ça là, je suis convaincu que c'est ça qui faisait la différence. (Lafloreski, représentante biomédicale, 55 ans)

well on a personal level, you know for me whether I'm coaching or whether I'm having a conversation or whether I'm anywhere, I'm a life-long learner, at all levels so. What's come out of every coaching as I've gotten to know who I am further, it didn't necessarily helped me kind create all of it. What it did help me do – I'm not the same person that started, let's say- because that person was completely a people pleaser. I can't say that it's completely out of my system, it's changed, considerably. I'm no longer afraid to speak my truth, even if someone will walk away from me; I speak my truth. That's what's changed. (Jade, mère monoparentale et Coach certifiée, 48 ans)

Hum, parce que c'est un de mes problèmes de base dans la vie, en fait. Pi hum, on ne rentrera pas dans ma psyché mais... De, de pas savoir me poser des objectifs dans la vie. D'être beaucoup plus en mode réactivité que proactivité. Donc je ne suis pas rentré dans cette démarche là avec une démarche de proactivité t'sais. Ce que je savais c'est que je n'allais pas bien. Donc, dans la mesure où là, je me sens beaucoup plus... Justement, je me sens basculer dans la proactivité... Je vois que je me parle plus de la même façon, j'ai plus ... des patterns psycho-émotionnels de... Je te dirais que ça, ça a été rencontré. Mais je peux pas juger de est-ce-que c'est un moins. C'est ça. Ce que je peux te dire maintenant c'est que je me sens mieux et que ça a fait la job t'sais. (Lucien, programmeur, Coach en devenir, 36 ans)

Certaines personnes parlent également d'une prise de conscience importante qui n'est pas uniquement dû au coaching mais qui aurait été initié par le processus :

Le coaching n'est qu'une démarche parmi plusieurs démarches. Mais, hum, oui en fait, on a beaucoup travaillé sur le regard que je porte sur moi-même en fait, puis ça me fait, oui ça m'a aidé à en prendre conscience pi à, si je suis pas capable de le changer, au moins de remarquer et de le remettre en question. (Elie, coordonnatrice communautaire, 35 ans)

Ok. Le truc c'est qu'il s'est passé beaucoup de choses depuis donc, t'sais je pourrais te dire, je pourrais faire la différence entre moi avant la coach et moi maintenant, mais tout ne sera pas à cause d'elle, [...] surtout dans la dernière année, t'sais y a eu beaucoup de choses, mais si j'essayes de me ramener à l'été, donc de vraiment faire avant- après coaché.. t'sais c'est elle qui m'a poussé à commencer à méditer, déjà. [...] c'est comme si y a plus de marche arrière sur le chemin de la conscience. Je crois que tu commences à prendre conscience de trucs sur toi.. tu peux plus faire genre : « ahhh non, je les ai jamais vu et je vais faire abstraction » c'est comme..trop tard..t'es, t'es.. [C : t'es dedans] ouai... (Lynda, avocate, 31 ans)

On remarque dans ces cas une prise de distance et une réflexion par rapport aux apports et aux limites du dispositif. L'on peut également remarquer que les changements prédominants que m'ont relatés les personnes participantes portent sur l'évolution de leur personnalité, comme synonyme de leur identité. Il s'avère qu'un changement dans la définition et la perception de soi est l'un des effets marquant du coaching, mais pas seulement. En effet, plusieurs personnes ont entrepris des actions afin d'inscrire leur nouvelle identité dans les mondes sociaux choisis et se sont engagées dans les voies dessinées lors du coaching. Ces voies semblent d'ailleurs s'enligner

en direction de l'« appel du cœur » : « Donc avec tout ça, là aujourd'hui je me retrouve dans un état de comme... j'écoute mon cœur, je vois où mon cœur m'amène puis j'essaye de le suivre. » (Lynda). D'autre part, ces extraits montrent que chez les protagonistes, les changements de visions témoignent d'irréversibilités. Plus encore, les passages de Lynda et Elie (et d'autres participant-e-s) révèlent que, finalement, le coaching est considéré comme un « ingrédient » mobilisé parmi tant d'autres pour la résolution de la crise.

3.3.3 La remise en cohérence : s'ancrer dans les voies engagées

Dans la phase de remise en cohérence, on voit comment les personnes coachées s'orientent dans les « mondes des possibles » qui se sont ouverts à elles. Apparaissent également les changements identitaires et l'ensemble des actions entreprises pour redonner sens à l'existence. Cette phase n'en est pas une qui est forcément « cohérente », elle est plutôt composée d'essais et de tentatives, certaines vite abandonnées, d'autres reprises quand le temps et le moment l'exigent. C'est dans ce processus qu'on peut y lire les différents « ingrédients mobilisés » et mondes sociaux en interaction, les logiques d'actions ainsi que les changements qui se sont produits, tant au niveau idéal que matériel. Par ailleurs, les entretiens analysés rappellent ce que M. Pagis (2016) avait dénoté à propos de la démarche des coachs de vie, à savoir que ceux-ci encouragent les personnes à inscrire la « nouvelle identité » dans la (ou les) réalité sociale. En effet, les entretiens montrent que les coachs incitent les protagonistes à essayer des activités et à se donner à des pratiques qui peuvent contribuer à leur sortie de crise. Les coachs de vie participent ainsi à la « réactivation des aspirations » ou du moins à initier cette étape.

3.3.3.1 Réactivation des aspirations : porter ses désirs vers l'idéal dessiné

Une fois le bilan final tracé, que le choix parmi les voies possibles est effectué, il s'agit, pour les personnes coachées, de s'investir dans des activités externes aux trajectoires problématiques. Reprenons l'exemple de Lynda afin de mieux schématiser les différentes étapes de cette période du cycle. La tournure qu'a pris son parcours après le début du coaching témoigne de l'enclenchement d'une quête à la fois identitaire, spirituelle et professionnelle, en somme existentielle. Elle m'a fait savoir que deux mois après avoir entamé l'accompagnement, elle

commençait « vraiment à goûter aux bienfaits de l'introspection ». Elle a donc décidé de s'y consacrer à temps plein durant sa sabbatique. L'une des premières actions qu'elle a entreprises a été de contacter, via Facebook, une connaissance de son passé, une femme qu'elle avait rencontrée il y a dix ans de cela :

[...] je voyais qu'elle postait pas mal de trucs sur la méditation, puis qui aimait voyager beaucoup, en Inde, des trucs comme ça. Puis là j'avais vu qu'elle était sur Montréal, donc je l'ai contacté en lui demandant : « est-ce que t'a envie de m'apprendre à méditer? » (rires) tout simplement. Ça je crois que c'était le mois d'avril, donc, deux mois après avoir commencé avec la coach. Et .. je me suis mise à méditer un petit peu avec elle, quelques fois et tout de suite après je suis allée faire une retraite Vipassana de 10 jours. Puis t'sais ça, ça a changé beaucoup de choses. Ça c'était au mois de mai. (Lynda, avocate, 31 ans).

Elle dit de cette retraite méditative – que Lucien et Suzy ont d'ailleurs également expérimenté et dont l'avis est partagé- qu'elle a été un grand changement dans sa vie car elle lui a fait découvrir des dimensions de sa personne qu'elle ne connaissait pas :

...Ça a été surtout...toute une découverte, t'sais, encore une fois, un monde complètement inconnu ; genre : « ah ouai ?! tu peux faire ça dans ta vie, juste méditer toute la journée » [C : genre ne penser à rien] ouai. Et.. c'est là aussi que j'ai commencé à goûter à tout le concept de s'observer, de se voir aller. Puis c'est un peu le début de, justement, toute l'introspection, de commencer à voir avec d'autres yeux qui ont est réellement, puis voir ce qu'on aimerait accepter, changer, mm ouai.. on dirait que je prenais conscience pour la première fois de qui j'étais devenue au bout de 30 ans. (Lynda, avocate, 31 ans).

Ce face à face avec elle-même, l'a amené à vouloir explorer en profondeur cette nouvelle dimension de sa personne. Elle a donc pris un cours de peinture créative (ça consiste à peindre librement sans visualiser le tableau fini), un cours de Biodanza (une technique, et non un style, de danse qui permet de se connecter à soi, aux autres et à l'univers), à explorer les enseignements de la Communication Non-Violente (CNV) et a complété une formation pour devenir professeure de Yoga. Cependant, à ce moment-là, elle hésitait à en faire une occupation professionnelle à plein temps :

...ouai, là je suis prof de yoga (ton désinvolte). Est-ce que je vais le faire? c'est une autre question ! (rire), mais, mais j'aimerais ! mais.. [C : t'aimerais le faire ici ou t'aimerais aller ailleurs?] Franchement, j'ai fait la formation pour moi, parce que cette sabbatique, c'était de l'introspection, c'était du développement personnel, c'était tout ça. Donc, je le faisais pas dans un but de devenir prof, en même temps je me disais comme : « j'ai ma carrière déjà, donc.. » maintenant, la manière dont je le vois c'est... je sais pas trop. L'idée d'enseigner le yoga me titillait l'esprit, ça me tente parce que ça me sort vachement de ma zone de confort, puis en fait c'est une belle exploration. J'en ai envie, j'ai pas de plans. J'ai beaucoup le syndrome de l'imposteur (silence) à suivre ! (Lynda, avocate, 31 ans).

On voit dans ce dernier extrait les contraintes de choix qui s'imposent à Lynda : prendre une voie complètement différente de ce qu'elle a connu jusqu'à présent ou reprendre sa carrière et

continuer d'investir ces sphères extraprofessionnelles. Si le coaching a participé à résorber l'effet de crise, il n'a pas participé, dans son cas, à sa résolution logistique (comme chez Jade et Marguerite). Néanmoins, il l'a entraîné dans la découverte d'un milieu, celui du développement personnel, qu'elle n'avait jamais exploré auparavant. Dans d'autre cas, le coaching a participé à la résurgence d'un désir ou d'une passion enfouie. Reprenons l'histoire de Lafloweski en exemple. Celle-ci disait que sa « bataille » a toujours été d'être tiraillée entre la raison (continuer d'être représentante biomédicale) et la passion (qui était au départ défini en termes monétaires, c'est à dire qu'elle voulait hausser son revenu mensuel à 15 000\$). Avec sa deuxième expérience de coaching, elle a dit avoir « finalement trouvé une façon de faire de l'argent en faisant [s]es passions » : ouvrir un Bed & Breakfast dans la région des Laurentides et offrir des retraites centrées sur le bien-être. Elle a entrepris des démarches en ce sens. Elle s'est inscrite, au moins de Février 2017, à l'Académie Zéro limites (l'AZ)²⁶ dans le but de monter un plan d'affaire personnalisé. Elle est également allée en Gaspésie au moins de Juin 2017 pour faire une retraite « Detox ». Tout d'abord pour son propre bien-être (car elle a appris qu'il était possible qu'elle suive les pas de sa mère et qu'elle développe une démence) et aussi pour avoir une idée du type d'activités qui s'y déroulent, question de s'en inspirer. Cela étant dit, l'important est de voir que des actions sont concrètement prises à la suite de la réactivation des aspirations afin de remplacer celles qui ont été abandonnées. L'important est de concrétiser les choses pour qu'elles ne restent pas de l'ordre du rêve ou voire même du fantasme.

3.3.3.2 Le rapport aux autres: les réseaux et les « autrui significatifs »

Avec la rétrospective « final » et la remise en cohérence, apparaît également le rôle, probablement le plus central, des « autrui significatifs ». Selon Kempenneers et Van Pevenage (2011), on retrouve ces relations dans quatre « espaces de solidarité » qui sont : l'espace de la parenté (l'entourage familial), l'espace des affinités (le cercle des proches), l'espace des sociabilités (rencontres, contacts) et l'espace géographique (proximité résidentielle). Ces espaces cohabitent conjointement et chacun comprend des atouts et vient répondre à des besoins de solidarités et de sociabilités. Bidart a également indiqué que ces interactions « se révèlent

²⁶ L'Académie Zéro Limite est une formation en développement personnel d'une durée de 12 semaines initiée par Martin Latulippe. Voir le site pour plus de détails : <http://academiezerolimite.com/>

comme contraintes et ressources pour l'action, mais aussi comme instances de connaissances, de travail réflexif et de construction identitaire » (2006 : 52). Leur importance est plurielle et il n'y a en effet point de doute sur les rôles qu'occupent les autrui significatifs étant donné leurs interventions dans les parcours ici relatés. D'ailleurs, on le voit déjà dans les extraits que j'ai cités jusqu'à présent : les ruptures (de Lynda et Lucien) et les divorces (de Pinky et Jade), exemplifient le type de répercussion que peuvent avoir les relations sur les trajectoires. Il y a également des situations où la condition d'un proche agit directement sur le parcours et sur les choix à prendre : les histoires de Pinky et Fiona sont à cet égard très parlantes. Les connaissances peuvent aussi constituer des ressources et aider la personne dans ses diverses quêtes, comme dans la recherche d'un ou d'une professionnelle de l'accompagnement (la plupart des personnes interrogées ont entendu parler du coaching via leurs réseaux, par le bouche-à-oreille). Elles peuvent également activement participer à la remise en cohérence. On l'a vu, c'est après la prise de contact avec une ancienne connaissance que Lynda a concrètement commencé à baigner dans le milieu du développement personnel. D'ailleurs, elles ont fini par devenir colocataire. À cet effet, les coachs encouragent les personnes coachées à développer un réseau de soutien car il est d'une grande importance dans la concrétisation des changements :

Fait que je m'étais fait un agenda avec des façons, des stratégies différentes de prendre soins de moi pi de prendre du temps pour moi, [et] je le mettais à l'agenda. Donc, t'sais je me gardais une plage pi je me disais ok : « j'adore aller voir mon amie Catherine (anonyme), mais je [la] vois pas assez souvent » donc pour moi ça faisait partie des stratégies que je mettais en place, pi je l'ai appelé puis je lui dis : « j'aurais besoin de ton aide » elle connaissait ma situation, elle connaissait mon quotidien, pi je lui ai dit : « t'sais éventuellement j'aimerais arrêter de fumer [contexte : elle disait que durant les années de dépression de son frère, elle avait pris le rôle d'aidante naturelle dans la famille, celle qui s'assure que tout le monde se porte bien : « pi à un moment donnée c'est que ma façon d'évacuer, le seul moment que je me gardais dans la journée pour moi c'était de me rouler un joint et de le fumer. »] pi tu fais partie de mes stratégies pour prendre soins de moi, pi passer du bon temps de qualité » fait que t'sais , elle m'a dit : « bin ouiiii !! tu viendras quand tu veux, » en tout cas, fait que la, c'est ça, c'était d'avoir un réseau de soutien aussi mais, écoutes y a plein de choses. (Suzy, mandataire dans une OBNL et Coach PNL, 38 ans)

Le réseau et les autrui significatifs interviennent également par la présentation d'exemples par rapport à un milieu (professionnel ou autre) par lequel on est tenté ou intéressé, les extraits de l'entretien de Lynda sont à ce sujet évocateur. Les amis interviennent plus directement (et implicitement) sur les choix possibles car ils sont autant de parcours socialement incarnés avec lesquels on se compare :

Mm mais le truc typique de mes amis d'avant, bah tu vois c'est comme ; tous en couple ; tous dans la jeune trentaine; tous bien aisés; tous t'sais ils ont bien voyagés; ils ont une bonne éducation; bon boulot, puis comme pour qui la carrière prend beaucoup de temps. En fait c'était moi avant (rire) vraiment ça. ...Jusqu'à ce que je décide de tout bousiller. [C: pas bousillerrr... (dit sur un ton un peu blagueur)] non non c'est une

blague (rires) une blague. Et les domaines, c'est très variés, donc génie, enseignement, communication, médecine, pharmacie. .. psychologie. (Lynda, Avocate, 31 ans)

hum, bin, en fait, bin tu vois c'est beaucoup le processus m'a aidé à identifier ça. Moi je pense c'est la comparaison avec les gens qui ont des vies normales qui me fait sentir mal dans mes souliers. Je pense. Pi au moment où j'ai commencé, j'avais pas une job satisfaisante, j'étais célibataire et je le suis encore, et j'avais une situation financière difficile. Et pour moi là, c'était comme les trois piliers sociaux-là, pi je les avais pas. fait que. ..(Elie, coordonnatrice communautaire, 35 ans)

Enfin, comme l'a spécifié Bidart (2006 : 52), les influences et les conseils des réseaux et des proches s'avèrent tout à fait importants, dont le rôle de la famille reste à cet égard d'un très grand poids. L'exemple de Jade est sur ce point parlant :

Like I've spent my life and I know that/[exhale] just trying to figure it out, you know. Getting married, following the guidelines. I mean my family is not happy with me because I divorced. Now I didn't follow what I was supposed to do. [C : are you the first one who divorced in the family? yeah [C : yeah ok.] yeah. First one.[C: it's always hard..] yeah and the comment was " you gonna start a chain reaction" but if you're happy why would be divorcing? How can you start a chain reaction? it's cause a lot of people were not happy. Even in my line, my family and I know that, I still see it. I still see it. [...] we're not a lot, we're three sisters and my ex husband they're three kids. But everybody was saying that. My niece just got married, and my mom was like [a passé à un ton de voix calme et grave] my mom was saying anything to get me to change my mind. [C: ok] aahhkh, she said so many things to me. [C: just so you won't divorce?] no. because you leave the circle, you know it's a circle. They all do the same thing and they all live in the same guidelines. When I started to question those guidelines and said, I started with him I was very young I didn't even know who I was, I didn't know what I wanted, and you know I followed what everybody did. But then at the end, you wake up and you say " we're not even on the same page. We're not even following the same vision. We're not/ yeah we obviously want the best for our children. But there's more than that. So "now we're gonna raise our children and then? Divorce?" I said " I'm not gonna wait for that". But that's what was going to happen. I felt so [elle réfléchit pour une seconde] detached, or disconnected from that man. (Jade, mère au foyer divorcée et Coach certifiée, 48 ans)

L'histoire de Jade, comme celles de Fiona et Pinky, nous amène à réfléchir la question de la solidarité et du soutien au sein de l'espace de parenté. En fait, ces histoires reflètent le récit d'une déception face aux proches et, surtout, face à la famille. Jade aurait aimé avoir du soutien de la part de sa mère et de ses sœurs par rapport au divorce, mais ce sont plutôt des « rappels à l'ordre » qu'elle a reçu en guise du support. Fiona aurait voulu que ses sœurs s'impliquent davantage dans la prise en charge de leur mère malade, mais ce fut non réalisable. Sa plus jeune sœur Milène (non anonyme) était déjà prise par ses propres soucis et responsabilités : elle a un enfant avec un handicap physique et mental. Comme les aides gouvernementales sont coupées dès que l'enfant atteint l'âge de 21 ans, le parent devient responsable de la prise en charge complète à partir de ce moment-là. Et Victoria (nom anonyme) celle du milieu « ne voulait simplement rien savoir ». Quant à Pinky, il semblerait qu'elle ait été déçue par les commentaires « blessants » de ses proches. Ces extraits montrent comment sont racontés ces moments de tensions :

Mon intervenante psychosociale. Moi je l'ai rencontré dans un groupe de soutien aux aidant-e-s. Fait qu'elle, elle m'a beaucoup aidé au point de vu, je te dirais... au point de vu beaucoup personnel. Parce que j'avais beaucoup d'agressivité envers ma famille. À un moment donné-là, celle qui me suit là... celle qui me suit (en parlant de Victoria) je ne voulais même plus la voir. J'ai dit, c'est fini. C'est vraiment fini, fini, fini. Parce que je te dirais la goutte qui a fait déborder le vase c'est que ma filleule devait acheter la maison de ma mère, on était prêtes à lui vendre la maison de ma mère. Mais elle était incapable de vendre son condo donc ça prenait un co-endosseur. Et ma sœur n'a jamais su compter. [...] Mais tout ça pour te dire que quand elle s'est mariée ma filleule je n'ai pas été invitée aux noces. Parce qu'ils m'ont dit que c'était comme si c'était à cause de moi qu'on n'avait pas vendu la maison à elle. (Fiona, préposée aux bénéficiaires, 60 ans)

As far as this , actually with my family , hum, there's not a good respect for like coaches, it's like no, I would say that they think they know it all, you're getting advice from somebody and their lives are a mess , you know, I would say, that there's negative reception [C: perception about] I would say , and the reason going to her over um , I would say that , um, in my friends and family , going through what I went through , I would say that, um, ...my family don't know everything , I had to say some things [...]. So, because with my experience, and how I was so choked and traumatized by the information (à propos de son ex-mari). You're like, you have no skin, you're very, everything is very .. everything is like hurtful. / my conversations with people are a lot of help when I got a lot of friends and I got a lot of support ,@±£ç□-!| unbelievable how many people have helped me , ...I've been putting back , I end up somebody who's was put back together by a community of women and also men, that's what I am.[...] But, something big happened, which is, people that are, apparently, great friends that I love like crazy, and they love me and they're the best people in the universe, said things that really hurt and !'/\$% [bruit dans le café], and you know what it was? It was unconsciously, they weren't trying to hurt me, it was subconsciously. So they were saying things that were like " oh!" and the more I realized my healing is not gonna come no matter how great everybody is, it's not gonna come from them. You know ? (Pinky, mère au foyer divorcée, Coach en devenir, 47 ans)

On retrouve dans les extraits cités ci-haut ce qu'avait avancé Bidart, à savoir que : « l'ensemble des incitations, jugements et évaluations opérés par le réseau personnel exerce une très forte pression, même indirecte; ce réseau constitue en effet une interface entre l'individu et les modes sociaux, il en offre une image personnalisée, construit un système de positions possibles et comparables. » (Bidart, 2006 :52). Et c'est le cas de le dire puisque la plupart des personnes coachées m'ont indiqué que les jugements (et la peur des jugements) venant de la part de leur entourage, tout comme l'incompréhension de ceux-ci par rapport à leurs situations, étaient responsables de leur orientation vers le coaching. Ces extraits en témoignent :

..ouai. Hum, écoutes, à l'époque où je voyais la coach je l'avais pas dit à ma famille. Après quelques semaines ou mois j'en ai parlé à ma sœur. À mes ami-e-s, ça allait, je leur disais. En même temps, pas tout le monde. Mes ami-e-s proches je leur disais. Je sentais qu'il fallait justifier. Et vu que, initialement, je savais pas pourquoi j'allais voir une coach et vu que j'avais pas des objectifs précis, de genre « personne qui sait où elle va puis qui a juste besoin d'aide à les accomplir », puis ça impliquait de dire que j'étais perdue et que, en fait ça impliquait une certaine vulnérabilité que j'assumais pas à l'époque. Mm. La chose s'est reproduite par rapport au psy, bin encore pire en fait. [C : ah ouai?] bah ouai, parce que psychologue c'est comme : « ah ouai t'as des problèmes psychologiques » (marmonne un peu) c'est le feedback. Après ça dépend des milieux hein ! mais, je sais que j'ai, je suis quand même dans un certain milieu où il y a beaucoup de jugement...pas forcément beaucoup d'ouverture de la part de mes parents pour ces trucs-là. Ça explique aussi pourquoi je suis qui je suis, avec genre, j'étais pas portée à ces choses-là parce que, c'est pas des trucs dont on parlait, les émotions et tout ça. (Lynda, Avocate, 31 ans)

My sister? [C: yeah] she's not emotionally connected. That's my sister. She's in a role. And she protects it fiercely. She takes care of her kids, fiercely, her marriage, her husband and stuff. But you bring in anything that's not clean and pretty (en parlant de la tristesse), it has no space. It really doesn't. Even the other day like she just texted me and said "are you leaving for up north?" and I was in bed. But noo, and I don't want that, I don't want people to pity me. I didn't get into it, but it's noo. "oh well you know, have a good time when you go" and it's just, elle est pas capable de dire "I hope you're okay" or, you know, she's seven years older than I am. I'm just costarting through this pre-menopause stage. You would think I'd go talk to my sister, or my mother. [C: yeah..] (elle calque des mains) nothing! So I look elsewhere. You know? It's frustrating. (Jade, mère au foyer divorcée, Coach certifiée, 48 ans).

La peur du jugement résulte dans la volonté de se « sauver la face » et l'incompréhension des proches dans la quête d'autres autrui susceptible de les comprendre. Plus encore, il y a un point saillant qui ressort de ces discours : la place que tiennent les émotions au sein des réseaux. Pour être plus précise, il semblerait que le coaching vient pallier la « froideur » dont témoigne les autrui significatifs par rapport à la conception, la négociation et le traitement des états affectifs. Plus encore, il semblerait que les coachs prennent en charge un poids émotionnel qui ne peut plus être dissipé ou distribué dans l'entourage, car ce poids peut être lourd de conséquences sur les relations amicales et/ou familiales. Le cas de Magalie et Jade est un bon exemple :

I guess you don't wanna be a burden either on your friends, listening to, and that's it, my friend (Jade) there that recommended me to her, we have kind of right now, we're kinda taking a break from each other because she was listening to me complain about all these, you know, towards the end, when I was really like, cause I got really sad and then I got really upset when I kinda started realizing all these things, and I was talking to her about it all the time, and you know for that whole month, cause she was, she's a good friend, you know, she listens to me and all that. [...] like she was sick and tired of me talking about it, and me too. I was like I needed to do something else. Like me talking to her about it was not helping her (car Jade était devenue Coach depuis un an environ à ce moment-là), she was just getting more annoyed, and for me it wasn't helping me cause I was just like in my own head talking, you know, reminiscing about my bad experience. and that's why we kind said "okay, lets just take a little break" and that's why I thought, "let me try to go to this spa" and since then, it's really, like, there's one girl that came from Florida, and I was being in touch with her all the time, you know, like she's just very encouraging and so...anyway. (Magalie, Manager de contrats, 48 ans)

Ce dernier extrait montre que quand les personnes rencontrent des épisodes d'essoufflement dans les relations avec leurs proches, elles cherchent à les combler par d'autres moyens. Par exemple, Magalie me disait avoir été « détruite » par son expérience de coaching tout un mois durant, ce qui l'a amené à passer un weekend au Eastman Spa afin de se changer les idées. De plus, ça tombait bien car un atelier destiné à l'*empowerment* des femmes était au programme. C'est d'ailleurs là qu'elle a fait la rencontre de Pinky. Elles avaient toutes les deux besoins de passer du temps avec une communauté de femmes qui partagent leurs récits et expériences, afin de les aider à prendre du recul par rapports à leurs soucis et à retrouver, même si ce n'est que pour un court instant, d'autres formes de soutiens.

Somme toute, les autres significatifs, à savoir la famille, les ami-e-s et les connaissances, peuvent être considérés comme de multiples « miroirs de soi » desquels se projettent les diverses facettes de l'individu et desquels reflètent les changements et les reconfigurations effectuées dans les trajectoires. Ces relations tiennent différents rôles, se muent au rythme du parcours qu'elles composent et qu'elles participent activement à changer. Elles sont complices de l'implicite et c'est dans la distanciation et leur reconfiguration qu'apparaissent les changements de visions et les logiques d'actions. C'est dans les rapports aux autres que s'observent le poids des normes sociales qui règnent dans les diverses sphères de l'existence.

3.3.3.3 Devenir coach : une opportunité pour sortir de la crise

J'ai déjà mentionné dans le second chapitre que deux des personnes interrogées sont coach (Jade et Suzy) et deux autres étaient en voie de le devenir au moment de notre rencontre (Lucien et Pinky). J'ai également mentionné que lors de mes interactions avec le public des « 3 font le mois », la majorité des personnes me disait : « Tu sais, comme on dit, la majorité des coachs ont été coachés ». Comment expliquer cette tendance à vouloir devenir coach après avoir soi-même été coaché? Cette question a déjà été étudiée par Scarlett Salman dans le cadre du coaching en entreprise. Elle a démontré que le projet de devenir coach apparaît être une porte de sortie au terme d'une série d'insatisfactions professionnelles (Salman, 2013 : 286) et il est possible d'ajouter ici personnelles. Comme les personnes coachées, les cadres qu'elle a interviewés ont rencontré des ruptures synchrones dans les trajectoires professionnelles et personnelles. Ils ou elles ont également été confronté-e-s à des difficultés au travail ou à un essoufflement de leurs perspectives de carrière, ce qui a amené les cadres en position de vulnérabilité à envisager une reconversion professionnelle. Ces observations résonnent avec les situations des coachs de l'échantillon. Cependant, comme Salman l'a spécifié, les événements ou les ruptures n'expliquent pas à eux seuls cette décision. Pour les coachs de l'échantillon, devenir coach est une porte de sortie non seulement de la crise mais également du travail organisé et du salariat (points que Suzy, Jade et Lucien ont mis de l'avant). Il permet une certaine indépendance et une flexibilité de travail tout comme il est une voie de contournement des études universitaires en proposant des formations facilement accessibles. Pour les personnes qui ont peu ou sinon pas

du tout d'expérience sur le marché du travail, comme Jade et Pinky, le coaching permet justement d'occuper un « emploi à statut » sans avoir à refaire d'études. Il est également l'occasion de mettre à profit leurs expériences de vie, chose qui se trouve au cœur de cet accompagnement. Plus encore, le contact avec le milieu, rendu possible après avoir soi-même été coaché est ce qui rend ce choix accessible. Il est également important de mentionner que les personnes qui choisissent cette voie (tout comme celles qui s'orientent vers l'accompagnement d'ailleurs, à l'exception de Lynda) sont familières avec le monde de la psychologie et autres pratiques alternatives propres au monde thérapeutique et à celui du développement personnel. Zig Ziglar, Earl Nightingale, Tony Robbins, Martin Latulippe, Caroline Myss, Robert Dilts, Louise Reid, Brené Brown sont des auteurs et autrices dont m'ont parlé les personnes interrogées, sans compter que la majorité d'entre elles se donnent à des pratiques méditatives (que ce soit au quotidien avec une application comme *Insight Timer* ou encore des pratiques comme le Yoga, les retraites Vipassana, etc.). À cela s'ajoute le fait que la non définition exacte de la pratique et l'ouverture du statut, permettent de l'adapter à ses champs d'intérêts ou à son milieu professionnel. Par exemple Lucien souhaite incorporer la pratique de coaching au sein de son entreprise afin d'accompagner les programmeurs ou les leaders dans le milieu de la programmation et du développement informatique. Il s'est donc mis à dessiner un bilan des perspectives possibles au sein de la PME où il est employé :

Donc une des perspectives que j'ai en ce moment c'est d'intégrer ça, en fait, de plus en plus dans mon travail. [ok] C'est à dire qu'une des avenues que je vois que je pourrais prendre en fait, c'est... dans... relativement à court terme, en fait, d'arrêter complètement le développement pour aller dans un rôle plus de support. Donc, dans le monde de l'informatique il y a une approche qui s'appelle l'agilité. [C : Je connais pas.] C'est un courant qui s'est fait à partir du début des années 2000 qui consistait à changer la façon dont on gère les projets informatiques. [C : Ok] Donc il y a des problèmes compliqués, des problèmes complexes et les méthodes de gestion étaient bonnes pour des problèmes d'ingénierie compliqués et pas pour des problèmes... de gestion complexe. [...] Donc on a besoin de rôles de support qui supportent ce changement-là t'sais. Donc ils vont supporter les gens individuellement dans leur développement eux même. Mais qui vont supporter aussi la réorganisation de l'organisation elle-même, en fait, dans... t'sais... dans son évolution. Donc il y a différents niveaux d'intervention en termes de coaching, qui peut être fait dans les entreprises par rapport à ça. [C : ouai] Fais que ça, ça serait quelque chose que moi j'aimerais... Ben que je pourrais faire à moyen terme en attendant de pouvoir peut-être transitionner vers une pratique en privé.

Dans ce cas, le coaching permet une continuité avec son parcours professionnel, à savoir que les anciennes expériences professionnelles de Lucien ne seront pas perdues, mais plutôt récupérées et mises à profits. C'est également le cas de Suzy, qui voit dans le coaching

l'opportunité de continuer sa pratique dans le milieu de l'intervention. Cet extrait montre les raisonnements qui l'ont mené à considérer la pratique :

Fait que t'sais, c'est comme frustrant un peu qu'après tout ce cursus académique là, je parle trois langues couramment, j'ai voyagé, t'sais quand je fais de l'intervention, ça fonctionne super bien, les gens adorent mon approche. Quand je veux comme appliquer pour un emploi, j'ai essayé dans des CSSS ou des écoles, pi vu que je fais pas partie d'un ordre professionnel, ça marche pas. Fait que je suis pas capable d'avoir un revenu qui est décent. Pas d'assurance sociale. [C : c'est quoi l'ordre professionnel pour les intervenant-e-s?] il y'a l'ordre des travailleurs sociaux, des thérapeutes en thérapies conjugales. Pi bin c'est ça, fait que finalement, quand j'ai vu que ce qu'on m'offrait c'était du communautaire à 12-13-14-15 pièces de l'heure, bin ok peut-être 16 pièces de l'heure, mais encore ; pas d'avantages sociaux, pas de fonds de pension, pas de ...pi là j'étais comme.. : « huuh...vraiment?! » t'sais j'ai fait tout ça pour comme avoir ça? je trouve que c'est ça, l'intervention, travailler avec les gens, c'est pas payant. Fait que, pour les intervenants mais pour la société non plus. Fait que c'est comme quelqu'un qui est maçon et qui fait un DEP, il va avoir du 36 piastre de l'heure. Mais t'as beau avoir une maîtrise dans le domaine social (en référence à sa certification en coaching) (rire moqueur).[...] fait que j'ai fait : « bon bin non je suis désolé mais » / pi je savais que, c'est ça, au privé si t'arrive à avoir une clientèle stable, c'est plate, mais c'est ça, c'est bin plus payant. Comme si j'ai six clients par semaine, bin ça me donne presque 700\$. [C : ok] (s'esclaffe) fait que j'ai fait : « bon bin je vais partir ma pratique en coaching » pi la, ça fait 4 ans.

Le coaching permet ainsi de se lancer à son compte, dans une pratique privée et de toucher un meilleur salaire horaire, qui est autour de 100\$ l'heure, si on le compare au taux horaire minimum qui est de 12\$ l'heure. Cependant, augmenter son revenu n'est pas toujours garantie...encore faut-il avoir un important réseau de contacts pour permettre la diffusion de ses services via le bouche-à-oreille qui semble essentiel dans ce milieu, ce qui prend du temps à développer s'il n'est pas déjà acquis.

CONCLUSION

J'ai essayé dans cette enquête de rendre compte des motivations individuelles et contextuelles qui permettent d'expliquer la sollicitation du coaching de vie. Partant d'une enquête par entretiens auprès de dix personnes coachées (dont neuf femmes et un homme) cette exploration a montré que le coaching de vie s'est avéré être un analyseur intéressant en ce qui concerne les dispositifs d'accompagnements dans la vie personnelle, la configuration des parcours adultes dans le contexte actuel ainsi qu'à l'étude de la notion de crise. Parallèlement, cette dernière s'est révélée à son tour d'un grand intérêt quant à l'analyse de l'objet de recherche. En fait, l'éruption dans les entretiens d'un discours portant sur le « malaise » (ou « la latence » [Négroni, 2009]), la concordance entre le « scénario de crise » tel que proposé par Bidart (2006) et celui qui est apparu dans les entretiens, ainsi que la constatation d'un effet de contamination et autant d'autres éléments, m'ont amené à considérer la notion de crise comme la plus pertinente quant à l'analyse des expériences des personnes coachées. En effet, il s'est avéré que la survenue (systémique et/ou en « cooccurrence synchrone ») de multiples événements dans les diverses trajectoires de vie (p.ex. Les ruptures amoureuses vécues par Lucien et Lynda, les divorces de Jade, Pinky et Laflowesky, la perte d'illusion professionnelle d'Elie, Lucien et Lynda, le suicide du frère aîné de Suzy, etc.) ainsi que la succession et l'accumulation de leurs temporalités a provoqué un moment de blocage important et inattendu chez la majorité des personnes coachées. Ainsi coincées dans un espace situé « *neither here or there* » (voir les extraits à la page 82 et 83), l'intervention d'un « Autrui généralisé » (Soulet 2009) a été nécessaire pour en sortir. C'est dans cet entre-deux du cycle de la crise, à savoir la phase de contamination et celle du bilan (voir début du chapitre 3), que le coaching de vie a été sollicité par la majorité des personnes enquêtées avec pour principal objectif de sortir du flou. Au rythme d'un accompagnement personnalisé, la personne coachée se fait aider pour trouver les « outils » qui vont lui permettre de sortir de la crise, ou du moins en transiter.

En fait, si la crise biographique a jusqu'à présent été théorisée principalement à travers son association avec la notion de « bifurcation » (Bidart, 2006; Denave, 2006; Héraldot, 2009;

Négroni, 2009; Grossetti, 2009; Mazade, 2011), cette recherche a l'avantage de nous montrer que la voie transitoire est un carrefour tout aussi possible dans le cas de la crise. Le type de transition au centre de cette enquête a cependant la particularité d'être géré, dans le sens modéré et quadrillé par un « Autrui institutionnel » (Soulet, 2009). Plus précisément, il en ressort que les coachs de vie finissent par orienter les personnes coachées vers un « moratoire d'engagement » (Mazade, 2011) progressif. Il en ressort que les personnes accompagnées sont aidées à se dégager graduellement des trajectoires en causes de leurs difficultés et ceci semble habituellement être accompli en trois étapes : 1) la gestion émotionnelle des effets de contagion (l'objectif est de calmer le sentiment de malaise et d'incertitude) ; 2) le diagnostic et la relecture de la situation (où la personne coachée est amenée à s'engager dans un processus réflexif introspectif et rétrospectif) ; 3) l'ébauche des voies possibles (afin d'engager la personne dans les nouveaux mondes choisies). Les personnes interrogées ont retiré différents résultats de cette phase de « désengagement-engagement ». Certaines ont rapidement pris des décisions afin de mettre fin à ce qui leur causait des tourments, comme Marguerite et Lynda qui avaient pris la décision de prendre une sabbatique « de tout ». D'autres, vu leurs situations, ont préféré continuer l'accompagnement afin de procéder à une transition plus longue, comme Lucien qui souhaitait se faire accompagner dans sa reconversion professionnelle et Pinky pour son divorce. Étant donné que les crises répertoriées sont de l'ordre de l'existentiel, à savoir qu'elles sont à la fois personnelles (càd qu'elle touche la vie intime), identitaires, professionnelles, spirituelles, etc. il y a quatre situations où devenir coach a été perçu comme une solution globale car il permet : 1) une certaine indépendance vis-à-vis du salariat; 2) un contournement des études universitaires; 3) d'occuper un emploi à statut et 4) de gagner un meilleur taux horaire (voir p.104).

Par ailleurs, l'analyse a permis de voir que malgré le fait que le discours marchand des coachs soit a priori présenté et pensé comme étant tourné sur la résolution logistique des problèmes rencontrés par les client-e-s (voir chapitre 1), cette finalité ne semble pas a posteriori être au cœur de l'accompagnement. En fait, l'analyse des rétrospectives finales des participant-e-s a montré que l'un des principaux effets générateurs de l'accompagnement est, pour reprendre les mots de J.P. Boutinet, la « métamorphose » (2007 :9). En effet, la grande majorité des personnes coachées m'ont fait part d'une évolution de leur perception, à savoir qu'elles ont opéré un

changement dans le regard qu'elles portaient [habituellement] sur elles-mêmes et le monde qui les entoure (voir les extraits d'entretiens à la p.94 et 95). Tout comme les cadres-coaché-e-s qui, à la suite d'un coaching, ont fini par accepter l'essoufflement de leurs perspectives de carrières (Salman, 2013) : les coaché-e-s de vie interviewé-e-s ont fini par accepter, résoudre ou comprendre leurs situations respectives de blocage en s'orientant vers l'offre proposée par le coaching, « l'appel du cœur ». En ce sens, le coaching vient réduire le brouillage et l'incertitude provoqués par l'accumulation des événements en amenant les personnes coachées à prendre du recul par rapport à leurs situations et en les engageant à réactiver des passions délaissées ou à en explorer des nouvelles. En somme, l'objectif est d'« aider à mieux vivre par un vivre autrement » (Boutinet *dans Boutinet et all.*, 2007 : 9).

Ceci m'amène à revenir particulièrement sur les résultats de l'enquête menée par Michal Pagis à propos du rôle sociale que tient le *life coaching*. Je rappelle que M. Pagis avait proposé l'hypothèse que les personnes coachées s'orientaient vers le coaching de vie afin de réduire le « *self-made identity paradox* » et de s'adonner - dans un espace éloigné des autrui significatifs et exempté des normes rattachées à leur sociabilité- à un bricolage identitaire. Cependant, si l'on prend compte de ce qu'a soulevé la notion de crise dans cette enquête, on comprend que le bricolage identitaire est moins une fin (ou une motivation initiale) qu'un effet induit plus généralement dans la « métamorphose » générée par le processus d'accompagnement. De plus, le processus identitaire en est un qui est strictement indissociable de la crise (Dubar, 2000 :10) et, par la même occasion, du parcours biographique dans sa globalité (si l'on adhère à l'idée que les ruptures et les phases de transitions sont récurrentes). Je propose plutôt l'idée que la personne qui accompagne a ou peut avoir une influence sur la direction que peut prendre la reconfiguration de soi. Comme la personne coachée se retrouve dans une situation floue qu'elle a du mal à comprendre et pour laquelle elle n'obtient pas de réponses dans ses réseaux et ses ressources habituelles, les explications offertes par les coachs – en tant qu'*outsiders* et experts – finissent par être celles qui présentent *here and now* le plus de sens (voir chapitre 3 à partir de la p.92).

On peut même dire que la « nébuleuse » dont fait partie le coaching de vie finit par déteindre sur les personnes coachées. En ce sens, les résultats de l'enquête font échos à ce qui a été

souligné dans le premier chapitre à propos du coaching et des pratiques de Développement personnel (DP) à savoir qu'il est bel et bien porteur d'une psychologisation du social. Effectivement car il a pour effet d'intérioriser les raisons de la crise en incitant la personne coachée à une introspection de sa psyché, au point où elle finit par se réapproprier (ou réutiliser) les termes qui ont jailli de cet exercice (p.ex. « codépendance », « *subconscious belief* », « syndrome de l'imposteur », « abandon », etc.). Psychologiser la crise revient à naturaliser ses causes puisque le ou la coach les inscrit dans l'ontologie de la personne coachée et par la même occasion, dans le « temps long » de son histoire de vie. Cela a également pour effet de raviver l'éthique du « choix rationnel » (on se rappelle p. ex. du passage où Pinky disait avoir choisi sa vie et la tournure « toxique » qu'elle a pris) et de donner « à la responsabilisation une connotation active » puisqu'il propose un travail [intérieur] à faire (en proposant p.ex. des exercices de méditations, des retraites, des lectures, etc.) [Salman, 2013]. En ce sens, on retrouve ce qu'avait souligné M. Paul, à savoir qu'« accompagner n'est pas rompre l'individualisme mais l'organiser socialement » (Paul, 2004 :300). Je soutiens à cette effet l'idée que parler de psychologisation revient à parler d'individualisation puisque que l'enquête laisse entrevoir que le lexique psychologique sert à redéfinir les contours d'un individualisme qui s'inscrit, ou cherche à s'inscrire dans des tendances culturelles contemporaines en matière de sens²⁷.

Tout ceci ayant été mentionné à propos des motivations individuelles, du rôle et des effets de l'accompagnement, je tiens à mettre en évidence que l'apparition d'une crise dans le parcours biographique ne permet pas à elle seule d'expliquer l'orientation vers le coaching de vie. Plus largement, les trajectoires de vie analysées illustrent d'autres éléments explicatifs importants de la sollicitation de l'accompagnement. En premier lieu on peut identifier un contexte d'insatisfaction général conjointement lié à l'essoufflement des perspectives professionnelles (que ce soit dû à la redondance des tâches, à une surcharge de travail et au stress que cela génère

²⁷ Pas seulement le lexique psychologique, mais tout le(s) discours « psycho-spirituel » (pour reprendre les mots de Nadia Garnoussi, 2005) qui sert à la construction du sens dans la vie contemporaine. D'ailleurs, le regain de popularité de l'Astrologie auprès des jeunes générations est un bon exemple. Cet article de *the atlantic* en vulgarise les grandes lignes :

<https://www.theatlantic.com/health/archive/2018/01/the-new-age-of-astrology/550034/?fbclid=IwAR2aV1EtbW0o1ZXvwd8LPSrUfbRa1xgHpjOi5O49INP8AOcvW1PtSPxh2E>.

Pour plus d'amples informations théoriques, les travaux de Paul Heelas sont des ressources à consulter.

ou à un faible salaire, etc.) et à la stagnation de certaines situations/conditions personnelles (p.ex. être célibataire, être aidant ou aidante d'un proche malade), mais pas seulement. Si l'insatisfaction semble avoir été provoquée par la survenue de divers événements, ruptures et transitions qui ont perturbé le cours envisagé du parcours et qui ont engendré un malaise, elle semble aussi liée à l'échec rencontré auprès des supports dits traditionnels (comme l'avait souligné Marquis, 2014 – voir chapitre 1). Effectivement, l'analyse des rapports entretenue entre les personnes coachées et les autres significatifs a révélé l'existence d'une « carence » relationnelle que le ou la coach vient combler (voir p.98-102). En réalité, malgré le fait que les personnes interrogées entretiennent des liens ou des relations dans divers « espaces de solidarités » et qu'elles fréquentent différents mondes sociaux, l'absence ou le manque de support de la part de leurs proches a engendré, ce qu'on peut appeler une « solitude morale », entendue au sens d'une solitude subjective et affective (on se rappelle p.ex. les déceptions de Jade, Pinky, Fiona face à leurs familles). Pour être plus précise, l'incompréhension de la part des autres significatifs par rapport aux épreuves traversées (dans le sens d'un manque d'empathie perçu), l'absence d'un espace destiné à discuter des émotions ou des affects dits « péjoratifs » (p.ex. Lynda et Jade disaient que ce type de discussions n'avaient pas lieu avec les membres de leurs familles), tout comme le poids de diverses normes sociales (la performance vis-à-vis des amis et collègues, le poids des traditions familiales, l'injonction à l'autonomie, etc.), se sont révélés comme des éléments importants dans leur motivations à solliciter les services d'un tiers externe à leurs cercles et réseaux.

S'ajoute également un élément important qui a été mentionné par la majorité des personnes participantes, à savoir l'échec de la psychothérapie à résorber le malaise (voir p.82-83). Si selon les personnes coachées la thérapie a eu l'effet d'amplifier le sentiment de solitude et de stagnation, on peut supposer qu'elle a également eu pour conséquence de diffuser « des dispositions favorisant la réception positive du coaching » (Salman, 2013 : 542). Effectivement, contrairement à la psychothérapie qui induit au professionnel une position de neutralité, une distance et une technique rapproché du modèle médicale (ça suppose que la personne est malade et qu'elle doit être guéri), les personnes interrogées semblent préférer le coaching en raison de son caractère plus « humaine » et pour l'utilisation d'approches plus « proactives » et « holistiques », comme la Programmation neurolinguistique (PNL). À tout cela s'ajoute le fait que la majorité

des personnes interrogées ont une proximité avec des pratiques dites « alternatives » (le yoga et la méditation p.ex.) ou une tradition religieuse/spirituelle (comme Lucien avec le bouddhisme, Elie avec l'entité collective Abraham Hicks, Pinky et le Créateur) dont certains codes peuvent être retrouvés dans certains milieux de coaching. Enfin, il ne faut pas oublier un dernier mais non un moindre facteur important : l'argent. Il faut avoir les moyens de s'offrir ce service puisque, comme je le rappelle, la majorité des personnes coachées (neuf sur dix) ont investi approximativement entre 1000 et 8500 \$ et voir même plus dépendamment des cas. Pour résumer, il faut comprendre que c'est la somme et l'intersection contextuelle de toutes ces conditions collectives qui permettent de comprendre la sollicitation du coaching de vie.

DISCUSSION

Cependant, le fait que la majorité de l'échantillon soit composé de femmes [blanches] est un résultat qui ne peut être pris pour un hasard et mérite d'être discuté. Même que de fait, il vient affirmer des hypothèses soulignées dans le premier chapitre (voir article de M. George 2013, les rapports de l'ICF, la thèse de S. Salman et données au chapitre 2 à la p. 65-66) indiquent que le coaching est un milieu occupé par une majorité de femmes [blanches] (environ 70%). De plus, comme l'a souligné M. George (2013), il y a une correspondance sociodémographique significative entre les coachs et leur clientèle. De là, une question se pose : comment expliquer que ce sont en majorité les femmes qui font appel au coaching de vie ? Plusieurs éléments qui ont jailli lors de l'enquête peuvent être mis en résonnance avec de nombreuses recherches effectuées dans les sciences sociales sur la famille et le travail afin de proposer quelques hypothèses.

L'ensemble de ces recherches²⁸ insistent sur la perpétuité des inégalités des sexes auxquelles font faces les femmes sous régime capitaliste et libéral et montrent qu'elles sont une plaque

²⁸ Je fais référence aux travaux de toutes ces autrices, qu'il m'est impossible de discuter en totalité dans cette discussion: Hélène Belleau, Francines Descarrières et Christines Corbeil; Céline Le Bourdais, Hélène Desrosiers, Camille Robert, Amel Adib et Yvonne Guerrier, Aline Charles et Elsa Galerand, Naima Hamrouni, Sophie Bourgault, Moré Paloma, Carol Galligan et les travaux de Joan Tronto....

sensible des transformations sociales que subissent conjointement ces deux sphères indissociables que sont la famille et le travail (Kempeneers, 1985, 1987, 1991). Ces deux pôles de l'organisation sociale ont effectivement connu d'importants changements depuis l'introduction massive des femmes dans le salariat. Concernant le travail, un ensemble de rapports gouvernementaux²⁹ indiquent que la proportion des travailleuses (avec ou sans enfants à charge) a augmenté au Canada, comme au Québec. La grande majorité d'entre-elles occupent depuis hier comme aujourd'hui, des emplois à temps partiels, atypiques et à faible revenu³⁰ (au sein de l'échantillon, seul Lynda et Lucien n'étaient pas dans la précarité ou l'endettement). Ce temps partiel est d'ailleurs souvent présenté dans les rapports comme un « temps partiel volontaire », mais il est difficile aujourd'hui de concevoir le *care* comme une volonté quand dans les faits il est une nécessité au fonctionnement de la société (Robert et Toupin, 2018). Ceci implique que du côté de la sphère familiale, toujours au Québec comme au Canada (et ailleurs en Amérique du Nord), les femmes sont encore aujourd'hui les plus mobilisées dans la prise en charge des besoins familiaux : les soins destinés aux membres de la famille, les tâches domestiques ainsi que l'éducation des enfants et tout type de travail invisible (les histoires de vie de cette enquête illustrent également ces réalités). Les aides apportées sont variées et certaines nécessitent la mobilisation de multiples ressources (matérielles et non tangibles) et même l'implication de plus d'une personne, comme dans le cas de la prise en charge d'une

²⁹ - Portrait de la situation des Québécoises sur le marché du travail au cours des 35 dernières années, Institut de la Statistique du Québec par Luc Cloutier-Villeneuve et Julie Rabemananjara, 2016 : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/cap-remuneration-201603.pdf>

- L'obtention d'un diplôme au Canada : profil, situation sur le marché du travail et endettement des diplômés de la promotion de 2009/2010 : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-595-m/81-595-m2014101-fra.htm>

- Le partage des tâches familiales : coup d'œil sur la satisfaction des mères et des pères ayant de jeunes enfants au Québec, Amélie Lavoie, Institut de la statistique du Québec, 2015 : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/journee-qualite-emploi-2016/affiche_conciliation-travail-famille.pdf

- Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés, ISQ novembre 2016 : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/conciliation-travail/conciliation-travail-famille.pdf>

- Portrait statistique de l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes, Secrétariat de la condition féminine, 2015 : http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/Portait_stat_HommesFemmes_Web.pdf

³⁰ En effet, en 2016 par exemple, elles occupaient au Québec près de deux tiers des emplois à temps partiel (64,9%), tendance qui est restée stable depuis les années 1980 (Kempeneers, 1985, 1987). En 2008, le salaire horaire des canadiennes, qui travaillent une année complète à temps plein, ne représentait que 72% de celui des hommes (Drolet, 2011). En 2015, elles touchaient 0,87\$ pour chaque dollar que gagnaient les hommes.

personne atteinte d'Alzheimer (Bouchard et all. 1999; Gil, 2008; Cloutier, 2010)³¹. Le pourcentage a connu une baisse, mais les canadiennes, comme les québécoises, invoquent encore plus souvent que les hommes, les obligations personnelles et familiales comme raison pour travailler à temps partiel et pour justifier les interruptions de travail, qu'elles rencontrent encore en grande partie ³². La reproduction des normes sociales qui pèsent sur les femmes les confinent ainsi toujours à leur « double rôle »³³ dans un contexte économique et politique qui ne leur est pas des plus favorable, ce qui affecte inévitablement leurs parcours biographiques.

L'intervention limitée de L'État et l'individualisation des politiques sociales participent activement à l'élargissement et à la diffusion des normes d'autonomie et d'indépendance dans l'ensemble des institutions. En ces raisons, les sociétés libérales sont considérées comme « défamilialisantes » (Van De Velde, 2015 : 101). Dans la mesure où la valorisation de l'autofinancement individuel gagne le pas sur celle des « solidarités familiales » en cas de périodes difficiles, comme la retraite, une période de chômage ou la dépendance en raison de la maladie ou de la vieillesse. Cette norme d'indépendance individuelle est, comme l'a souligné Cécile Van De Velde, « particulièrement perceptible dans les réticences individuelles et familiales à mobiliser les ressources d'autrui, même en cas de précarité » (2015 : 100). En même temps, les aides sociales et les soins de santé autrefois dispensés par l'État, sont de plus en plus réduits et poussés dans la sphère privée. Dans cette optique, le marché reste l'unique option pour à peu près tout (Hochschild, 2003, 2005, 2012; Lair, 2012). Là se trouve peut-être l'impasse qui permet encore mieux de saisir le contexte particulier dans lequel émerge la sollicitation du coaching de vie. En effet, si l'on souscrit au constat qu'a fait Ulrich Beck à

³¹ Selon la Société de l'Alzheimer de Québec, une moyenne de trois personnes sont mobilisées pour les soins et dans 70% des cas, ce sont des femmes.

³² Dans les années 1984, c'était déjà 60% des canadiennes contre 16% des canadiens interrogés qui déclaraient avoir connu une ou plusieurs interruptions d'au moins une année (Kempeneers, 1987). En 2015, elles étaient 32,2% à interrompre leur travail contre 21,6% des hommes : « Étant donné le nombre d'interruptions de travail plus élevé chez les femmes, la durée totale combinée moyenne des interruptions du travail chez celles-ci était de 18,5 mois (environ 1,5 année). Par comparaison, ce chiffre était de 8,6 mois chez les hommes. » a indiqué un rapport de statistique Canada intitulé « Les femmes et le travail rémunéré » de Melissa Moyser, 2017 : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14694-fra.htm>

³³ Cette BD numérique illustre une facette du travail invisible : <https://emmaclit.com/2017/05/09/repartition-des-taches-hommes-femmes/>

propos de la crise, à savoir que « les crises sociales ont l'apparence de crises individuelles » (2000 : 161) parce que l'individualisation place les personnes en situation de responsable de leur destin : dès lors, « vivre sa vie, équivaut à résoudre sur le plan biographique les contradictions du système » (ibid. : 293) [cité dans Mazade, 2011 : 3]. On peut alors supposer que les crises vécues par les femmes coachées sont le produit du transfert des problèmes « du système » sur ces dernières. Tel qu'elles finissent par se retrouver dans une situation complexe et contradictoire. D'un côté, elles sentent peser les injonctions de la société et du marché du travail qui les appellent à « vivre leur vie », à trouver leur « vocation », à s'adonner à des « projets » afin de se « réaliser » pleinement en tant qu'individu (notion longtemps réservée aux hommes [Mura, 1991 ; Haraway, 2004]). D'un autre côté, elles sont amenées à devoir répondre à des contraintes qui sont propres à leur « statut de femme », ce qui prend une large part de leur temps. Dans ce contexte général de crise (individuelle et sociale), il semble que l'éclatement du « temps féminin », la surcharge de toutes formes de travail, l'éruption de ruptures et de transitions dans leurs parcours et le manque de supports soient des facteurs fortement corrélés et font du sexe une condition qu'il est possible d'ajouter dans les facteurs explicatifs du recours au coaching de vie.

Cette question aurait pu être l'objet principal de l'enquête, mais compte tenu du fait qu'il y'avait peu d'informations sociodémographique sur les coachés de vie et plus généralement sur les solliciteurs et solliciteuses des divers services d'accompagnement, la dynamique de féminisation devait d'abord être infirmer ou confirmer, plus spécifiquement pour le contexte *montréalais-québécois*. Il y a également le fait que très peu d'études ont été produites sur ce sujet, d'où le manque d'informations sur l'intentionnalité des coachées. Informations dont il faut tenir compte avant de procéder à une enquête qui approfondie la question des conditions objectives d'existence. De plus s'ajoute les limites imposées par le format même du mémoire de recherche. Or, je crois qu'il serait d'un grand intérêt de pousser l'enquête en centrant l'objet sur la dynamique sexuée car plusieurs problématiques pourraient être abordées. Une proposition serait d'investir plus largement la question des supports et des espaces de solidarités qui sont actuellement à la disposition des femmes en comparant les milieux et capitaux sociaux et en prenant précisément en compte la question de la race. Ceci pourrait faire ressortir plus considérablement la question des inégalités que je n'ai pas pu approfondir. Une autre idée serait

d'investir une recherche sur la place et le sens donné au *self-care*, concept devenu populaire dans les récentes dernières années auprès de différents groupes de femmes et personnes marginalisées³⁴.

³⁴ Ces quelques articles offrent des exemples à ce sujet :

<https://mindyourmind.ca/wellness/self-care-lgbtq-youth-and-allies> ; https://www.huffingtonpost.ca/brigid-dineen/self-care-feminism_b_9499784.html?_guc_consent_skip=1561656920
<https://www.newyorker.com/culture/culture-desk/the-politics-of-selfcare>
https://www.ted.com/playlists/299/the_importance_of_self_care
<https://www.canadianliving.com/health/mind-and-spirit/article/19-simple-things-you-can-do-to-practice-self-care>

BIBLIOGRAPHIE

- AMADO, Gilles. 2004. « Le coaching ou le retour de Narcisse ? » *Connexions* 81 (1): 43.
- ARNAUD, Gilles, Roland BRUNNER, Catherine CAILLARD, et Roland GUINCHARD (2005). « Pour en finir avec le coaching ». *L'Expansion Management Review* 117 (2): 92.
- ARONOWITZ, Stanley and William DIFAZIO (1994). *The Jobless Future: Sci-Tech and the Dogma of Work*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- BELLEAU, Hélène et Raphaëlle PROULX (2010). « Équilibre et déséquilibre des comptes amoureux contemporains : le revenu familial remis en question. l'exemple québécois ». *Recherches familiales* 7 (1): 85.
- BERGLAS, Steven (2002). « The very real dangers of executive coaching », *The Harvard Business Review*, n° June, p. 87-92.
- BERTAUX, Daniel. 2005. *Le récit de vie*. 2e éd.. Série L'Enquête et ses méthodes ; 122. Paris, Colin.
- BESSIN, Marc (2009) « PARCOURS DE VIE ET TEMPORALITÉS BIOGRAPHIQUES : QUELQUES ÉLÉMENTS DE PROBLÉMATIQUE », *Informations sociales*, 156 (6) ,12-21.
- BESSIN, Marc (2009) « Le trouble de l'événement : la place des émotions dans les bifurcations », in Michel Grossetti et al., *Bifurcations, La Découverte « Recherches »*, 306-328.
- BESSIN, Marc, Claire BIDART, et Michel GROSSETTI, éd. (2009) . *Bifurcations: les sciences sociales faces aux ruptures et à l'événement*. Recherches. Paris: La Découverte.
- BIDART, Claire. 2006. « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques ». *Cahiers internationaux de sociologie* 120 (1): 29.
- BINKLEY, Sam. (2007). « Governmentality and Lifestyle Studies ». *Sociology Compass* 1 (1): 111-26.
- . 2008. « LIQUID CONSUMPTION: Anti-Consumerism and the Fetishized de-Fetishization of Commodities ». *Cultural Studies* 22 (5): 599-623.
- BINKLEY, Sam (2011). « Psychological Life as Enterprise: Social Practice and the Government of Neo-Liberal Interiority ». *History of the Human Sciences* 24 (3): 83-102.
- . 2012. « The Government of Intimacy: Satiation, Intensification, and the Space of Emotional Reciprocity ». *Rethinking Marxism* 24 (4): 556-73.
- BOUOCHARD, Nicole, Claude GILBERT, et Marielle TREMBLEY (1999). « Des femmes et des soins : L'expérience des aidantes naturelles au Saguenay ». *Recherches féministes* 12 (1): 63.

- BOUFARTIGUE, Paul. (2010) « Le stress au travail, entre psychologisation et critique des conditions travail », XVII ème congrès de l'AIS, Juillet, Suède.
- BOURDIEU Pierre (1986), « L'illusion biographique », Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 62/63, juin 1986, pp. 69-72.
- BOUSSARD V., DEMAZIÈRE D et MILBURN, P. (2010). *L'injonction au professionnalisme*. Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- BOUTINET J. P. ET ALL. (2007). *Penser l'accompagnement adulte: ruptures, transitions, rebonds*. Presses universitaires de France : Paris.
- BRESSON, Maryse. (2012) « La psychologisation de l'intervention sociale : paradoxes et enjeux », Informations sociales, 169 (1), 68-75.
- BRUNEL, Valérie (2004), *Les managers de l'âme. Le développement personnel en entreprise, nouvelle pratique du pouvoir ?*, Editions La Découverte, Paris.
- BUSH, Mary W., Esra OZKAN, et Jonathan PASSMORE. (2012). « The Development of Meaning and Identity Within Coaching ». In *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Coaching and Mentoring*, édité par Jonathan Passmore, David B. Peterson, et Teresa Freire, 58 67. Oxford, UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- CASTEL R. (1973), *Le psychanalysme*, Paris, Maspero.
- CASTEL, Robert. (1983). « De la dangerosité au risque ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 47 (1): 119-27.
- CASTEL, Robert, Eugène ENRIQUEZ, et Hélène STEVENS. (2008). « D'où vient la psychologisation des rapports sociaux ? » *Sociologies pratiques* 17 (2): 15.
- CASTEL, Robert (2009). *La montée des incertitudes*, Paris, Seuil.
- CAVALLI, Stefano. (2007). « Modèle de parcours de vie et individualisation ». *Gérontologie et société* 30 / n° 123 (4): 55.
- CHAXEL, Sophie, Cécile FIORELLI et Pascale MOITY-MAÏZI (2014). « Les récits de vie : outils pour la compréhension et catalyseurs pour l'action » . *article en ligne* : <http://www.revue-interrogations.org/Les-recits-de-vie-outils-pour-la>
- CHERBLANC, Jacques, et Guy JOBIN. (2013). « Vers une psychologisation du religieux ? : Le cas des institutions sanitaires au Québec ». *Archives de sciences sociales des religions*, no 163 (octobre): 39 62.

CLOET, Héloïse (2006). « Le coaching : un OVNI ». *Revue Internationale de Psychosociologie*, Volume XII, n° 27, 39-62.

CLOET, Héloïse et Philippe VERNAZOBRES (2011). « Le marché français du coaching. Zoom sur les conventions de qualité ». *Revue Internationale de Psychosociologie*, n° 42, pp 39-69.

DEMAILLY, Lise (2006). « La psychologisation des rapports sociaux comme thématique sociologique », in Bresson M. (éd.), *La psychologisation de l'intervention sociale. Mythes et réalités*. Paris, L'Harmattan, pp. 35-50.

——— (2012). « Comment dire l'actuel « malaise dans la civilisation » ? » *Le Coq-héron* 208 (1): 77.

DENAVE, Sophie. 2006. « Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles ». *Cahiers internationaux de sociologie* 120 (1): 85.

DI FRUSCIA TURCOT, Kim (2013). « « Nous ne sommes pas les mamans de l'entreprise! » : « Le féminin » dans les représentations de la fonction des ressources humaines ». *Recherches féministes* 26 (1): 49.

DROLET, M. (2011). Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes at-il diminué?. Statistique Canada : <https://www.safec.ca/userfiles/file/%C3%89conomie/FR/04%20%C3%89tudes/43%20Emploi-revenu-main%20d'oeuvre/431%20Emploi%20et%20revenu/2011-L%E2%80%99emploi%20et%20le%20revenu%20en%20perspective%20%C3%A9cart%20salarial.PDF>

DIVAY, Sophie. (2008). « Psychologisation et dépsychologisation de l'accompagnement des chômeurs ». *Sociologies pratiques* 17 (2): 55.

DUBAR, Claude (2000). *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. Paris, PUF.

DUBAR, Claude, et Christiane ROLLE (2008). « Les temporalités dans les sciences sociales : introduction ». *Temporalités*, n° 8 (juin).

EHRENBERG, Alain (1991). *Le culte de la performance*. Paris, Calmann-Lévy.

———(1995). *L'individu incertain*. Paris, Calmann-Lévy.

———(1998). *La fatigue d'être soi : dépression et société*. Paris, Odile Jacob.

———(2010). *La société du malaise*. Paris, Odile Jacob.

EHRENREICH, Barbara (2009). *Bright-sided: How the relentless promotion of positive thinking has undermined America*. New York, Metropolitan Books.

- . (2018). *Natural Causes: An Epidemic of Wellness, the Certainty of Dying, and Killing Ourselves to Live Longer*.
- EHRENREICH, Barbara, & HOCHSCHILD, Arlie. R. (2003). *Global woman: Nannies, maids, and sex workers in the new economy*. Macmillan.
- FATIEN-DIOCHON, Pauline et Jean NIZET (2012)a. *Le coaching dans les organisations*. Collection repères ; 593. Gestion. Paris: la Découverte.
- FATIEN-DIOCHON, Pauline, et Jean NIZET (2012)b. « Les coachs, ni muets ni inactifs face à la dimension critique de leur travail ! » *Management & Avenir* 53 (3): 162.
- FATIEN-DIOCHON, Pauline (2009). « Intérêt organisationnel du coaching individuel ». *Vie & sciences de l'entreprise* 182 (2): 39
- (2008). « Des ambiguïtés des mots/maux du coaching ». *Nouvelle revue de psychosociologie* 6 (2): 193.
- FOUCAULT, Michel (1976-1988) « Le sujet et le pouvoir », *Dits et Ecrits II* , p.1056.
- (1982). *Les techniques de soi-même*. Dits et écrits, vol. 4, p. 783-813.
- . (2014). *Surveiller et punir. Naissance de la prison*. Editions Gallimard.
- GARNOUSSI, Nadia. (2005). « Le développement de nouvelles ressources de sens “psycho-philosophiques” : dérégulation des savoirs et nouvelle offre idéologique ». *Social Compass* 52 (2): 197-210.
- (2011). « Le Mindfulness ou la méditation pour la guérison et la croissance personnelle: des bricolages psychospirituels dans la médecine mentale ». *Sociologie* 2 (3): 259–275.
- (2013). « Des glissements du spirituel au « psy »: Entre quête de sens et quête de santé dans le contexte de la sécularisation avancée ». *Archives de sciences sociales des religions*, n° 163 (octobre): 63-82.
- GAUNTLETT, David. (2002). « Self-help books and the pursuit of a happy identity ». *utökad version av material från Media, Gender, Identity. An Introduction*.
- GEORGE, Molly. (2008). “Interactions in Expert Service Work: Demonstrating Professionalism in Personal Training.” *Journal of Contemporary Ethnography* 37:108–31.
- . (2013). « Seeking Legitimacy: The Professionalization of Life Coaching ». *Sociological Inquiry* 83 (2): 179-208.

- GIDDENS, Anthony (1991), *Modernity and Self Identity, Self and Society in the Late Modern Age*, Stanford, Stanford University Press.
- GOFFMAN, Erving (1973) (traduction française) [1956]. *La mise en scène de la vie quotidienne, tome I : La Présentation de soi*. Éditions de Minuit.
- GORI, Roland, et Pierre LE COZ. (2007). « Le coaching : main basse sur le marché de la souffrance psychique ». *Cliniques méditerranéennes* 75 (1): 73.
- GROSSETTI, Michel. (2006). « L'imprévisibilité dans les parcours sociaux ». *Cahiers internationaux de sociologie* 120 (1): 5.
- GZIL, Fabrice (2008). « Le souci des autres : enjeux éthiques de l'accompagnement informel des malades d'Alzheimer ». *NPG Neurologie - Psychiatrie - Gériatrie* 8 (48): 8-21.
- HARAWAY, Donna (2004). *Savoirs situés. La question de la science dans le féminisme et le privilège de la perspective partielle*. Mise en ligne le vendredi 16 janvier 2004 à l'adresse : https://iref.uqam.ca/upload/files/prog_3cycle/textes/Haraway_Savoir_situes.pdf
- HAZLEDEN, Rebecca. (2003). « Love Yourself: The Relationship of the Self with Itself in Popular Self-Help Texts ». *Journal of Sociology* 39 (4): 413-28.
- HEELAS, Paul (2002) « The spiritual revolution: from 'religion' to 'spirituality' » dans Woodhead, L., Fletcher, P., Kawanami, H. & Smith, D. J. (dir). *Religions in the Modern World: Traditions and Transformations*. Psychology Press.
- HÉRALDOT, Valentine. (2006). « Parcours professionnels et histoires de santé : une analyse sous l'angle des bifurcations ». *Cahiers internationaux de sociologie* 120 (1): 59.
- HOCHSCHILD, Arlie R. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York: Viking.
- . (1994). « The commercial spirit of intimate life and the abduction of feminism: Signs from women's advice books ». *Theory, Culture and Society*, 11(2), 1-24.
- . (2003) *The Commercialization of Intimate Life: Notes from Home and Work*. Berkeley, CA: University of California Press.
- . (2012). *The Outsourced Self: Intimate Life in Market Times*. New York: Metropolitan.
- . (2017) [1983]. *Le prix des sentiments: au coeur du travail émotionnel*. Laboratoire des sciences sociales. Paris: La découverte.
- HOLLISTER, Marissa (2011). « Employment Stability in the U.S. Labor Market: Rhetoric versus Reality. » *Annual Review of Sociology* 37:305–24.

- ILLOUZ, Eva. 2006. *Les sentiments du capitalisme*. Paris: Seuil.
- ILLOUZ, Eva (2008), *Saving the Modern Soul. Therapy, Emotions, and the Culture of Self-Help*, Berkeley, University of California Press, 294 p.
- INTERNATION COACH FEDERATION (2012). ICF International coaching study. , Consulté en automne 2017 : <http://coachfederation.org/coachingstudy2012/>.
- INTERNATIONAL COACH FEDERATION (2016). ICF Global Study. Consulté en automne 2017 : https://coachfederation.org/app/uploads/2017/12/2016ICFGlobalCoachingStudy_ExecutiveSummary-2.pdf
- KANEH-SHALIT, Tamar. (2017). « “The Goal Is *Not* to Cheer You Up”: Empathetic Care in Israeli Life Coaching: THE GOAL IS *NOT* TO CHEER YOU UP ». *Ethos* 45 (1): 98-115.
- KARPIK, Lucien (2007). *L'économie des singularités*. Paris, Gallimard.
- KEMPENEERS, Marianne. (1985). « Quand la démographie s'intéresse au travail des femmes... ». *Cahiers québécois de démographie* 14 (2): 147.
- . 1987. « Questions sur les femmes et le travail : une lecture de la crise ». *Sociologie et sociétés* 19 (1): 57.
- . 1991. « La discontinuité professionnelle des femmes au Canada: permanence et changements ». *Population (French Edition)* 46 (1): 9.
- KEMPENEERS, Marianne, et Isabelle VAN PEVENAGE. 2011. « Les espaces de la solidarité familiale ». *Recherches sociographiques* 52 (1): 105.
- LAIR, Craig D (2012). « Outsourcing and the Contracting of Responsibility. » *Sociological Inquiry* 82 (4):557–77.
- LASH, Christopher (2000). *La culture du narcissisme*, [édition originale 1979], Paris, Climats, 336 p.
- LE COZ, Pierre. (2015). « Le coaching, un symptôme de fragilité du lien social ». *Études*, n° 4: 31–41.

LENHARDT, Vincent. (1992). *Les responsables porteurs de sens: culture et pratique du coaching et du team-building*. Pratiques en question. Paris: INSEP.

LÉVY, René (2001) » Regard sociologiques sur les parcours de vie ». Publié in: Pierre Dominicé (dir.), *Regards pluriels sur l'approche biographique: entre discipline et indiscipline*. Cahiers de la section des sciences de l'éducation No. 95 (1) 20.

LORIOU Marc (2000), *Le temps de la fatigue, la gestion du mal-être au travail*, Paris, Anthropos.

LORIOU, Marc (2001) « La fatigue, le stress et le travail émotionnel de l'infirmière ». *Prevenir*, 183-188.

LORIOU, Marc. (2005). « Les ressorts de la psychologisation des difficultés au travail. Une comparaison entre infirmières, policiers et conducteurs de bus ». *Cahiers de recherche sociologique*, no 41 42: 191.

LORIOU, Marc, Valérie BOUSSARD, et Sandrine CAROLY (2006). « La résistance à la psychologisation des difficultés au travail: Le cas des policiers de voie publique ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 165 (5): 106.

MÄKINEN, Katariina. (2014). « The Individualization of Class: A Case of Working Life Coaching ». *The Sociological Review* 62 (4): 821-42.

MARTUCCELLI, Danilo (2005). « Critique de l'individu psychologique ». *Cahiers de recherche sociologique*, n° 41-42: 43.

MARQUIS, Nicolas. 2014. *Du bien-être au marché du malaise: la société du développement personnel*. 1re édition.. Collection « Partage du savoir ». Paris: Presses universitaires de France.

MAZADE, Olivier (2011). « La crise dans les parcours biographiques : un régime temporel spécifique ? » *Temporalités*, no 13 (juin).

MCGEE, Micki (2005). *Self-Help, Inc.: Makeover Culture in American life*. Oxford: Oxford University Press.

MCLEAN, Scott, et Brand KAPPELL. (2015). « She Reads, He Reads: Gender Differences and Learning through Self-Help Books ». *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults* 6 (1): 55 72.

MICHEL, D.A. (2003), « Extension du domaine de la psy », *Expansion Management Review* N° 110, septembre

MILLER, Peter, et Nikolas ROSE. 1994. « On therapeutic authority: psychoanalytical expertise under advanced liberalism ». *History of the human sciences* 7 (3): 29–64.

- MURA, Roberta. (1991). *Un savoir à notre image. Critiques féministes des disciplines I*. Montréal, Éd. Adage.
- NAMIAN, Dahlia. (2011). « Psychologisation ou singularisation? L'intervention sociale au temps de l'accompagnement ». *Reflets: Revue d'intervention sociale et communautaire* 17 (1): 58.
- NEHRING, Daniel, Emmanuel ALVARADO, Eric C. HENDRIKS, et Dylan KERRIGAN. (2016). « Self-Help Worlds ». In *Transnational Popular Psychology and the Global Self-Help Industry*, 1–16. Springer.
- NOISEUX, Yanick. 2012. « Le travail atypique au Québec: Les jeunes au coeur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi ». *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* 7 (1): 28.
- . (2011) « Travail atypique au Québec : les femmes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi, 1976-2007 », 27.
- OTERO, Marcelo. 2002. « Individus par excès et par défaut/Robert Castel et Claudine Haroche, Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi. Entretien sur la construction de l'individu moderne, Paris, Fayard, 2001, 216 p. » *Liberté* 44 (1): 146–155.
- . (2005). « Regards sociologiques sur la santé mentale, la souffrance psychique et la psychologisation ». *Cahiers de recherche sociologique*, n° 41-42: 5.
- . (2007). « Le psychosocial dangereux, en danger et dérangeant : nouvelle figure des lignes de faille de la socialité contemporaine ». *Sociologie et sociétés* 39 (1): 51.
- OTERO, Marcelo (2003). *Les règles de l'individualité contemporaine*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 322 p.
- OTERO, Marcelo (2010). *L'ombre portée. L'individualité à l'épreuve de la dépression*, Montréal, Boréal, 284 p.
- OZKAN, Esra (2008). *Executive coaching : Crafting a Versatile Self in Corporate America*. Ph.D Dissertation (thèse de doctorat), Massachusetts Institute of Technology, Program in Science, Technology and Society.
- PAGIS, Michal (2016). « Fashioning Futures: Life Coaching and the Self-Made Identity Paradox ». *Sociological Forum* 31 (4): 1083-1103.
- PAILLÉ, Pierre (2006). *La méthodologie qualitative: postures de recherche et travail de terrain*. Collection U. Sociologie. Paris: Armand Colin.

PAUL, Malea. (2004). *L'Accompagnement, une posture professionnelle spécifique*. Paris, L'Harmattan.

——— (2009). « L'accompagnement dans le champ professionnel ». *Savoirs* 20 (2): 11.

——— (2011). « Le coaching comme « art de la conversation »: L'enjeu de sa posture ». *Revue internationale de psychosociologie* XVII (42): 123.

PEZET, Eric (2007). « Le coaching, souci de soi et pouvoir », in Pezet E. (dir.), *Management et conduite de soi : enquête sur les ascèses de la performance*. Paris, Vuibert, « AGRH », pp. 77-98.

PERSSON-GEHIN S. (2005), *Contribuer à la connaissance du phénomène coaching en entreprise. Étude exploratoire des représentations au travers du discours des praticiens*. Thèse pour l'obtention du Doctorat en Sciences de Gestion, Université Nancy 2.

PERSSON S., RAPPIN B., RICHEZ Y. (2011) « Les traverses du coaching. 20 ans de coaching : état des lieux », *Revue Internationale de Psychosociologie*, Vol. 17, N°42, p. 23-35.

PHILIP, Brigid. (2009). « Analysing the Politics of Self-Help Books on Depression ». *Journal of Sociology* 45 (2): 151-68.

RICOEUR, Paul (1985). *Temps et récit*. Éditions du Seuil, Paris.

RIFKIN, Jeremy (2000). *The Age of Access: The New Culture of Hypercapitalism Where All of Life is a Paid-For Experience*. New York: Jeremy P. Tarcher/Penguin.

RIMKE, Heidi M. (2000). « GOVERNING CITIZENS THROUGH SELF-HELP LITERATURE ». *Cultural Studies* 14 (1): 61-78.

RINDFLEISH, Jennifer. (2014). « Self-Help Books as Consumption Objects: A Panopticon of Self-surveillance in Consumer Culture ». *UNE Business School Occasional Papers* (4).

RROSE, Nikolas (1990). *Governing the Soul: The Shaping of the Private Self*. London: Routledge.

ROBERT, Camille et Louise TOUPIN (2018). *Travail invisible. Portrait d'une lutte féministe inachevée*. Montréal : Remue Ménage.

ROUSSILLON, S. (2002). « Le coaching, une alternative au conseil et à la formation ». *Management et conjuncture sociale*, n° 615, été, pp. 6-76.

SALMAN, Scarlett. (2003). « La carrière d'un «fondateur» du coaching (entretien) ». *Terrains & travaux*, n° 1: 140–161.

- (2007). « Le coaching est-il porteur d'une psychologisation des rapports sociaux dans l'entreprise? » *Raison présente*, n° 162: 67–82.
- (2008). « La fonction palliative du coaching en entreprise ». *Sociologies pratiques* 17 (2): 43.
- (2013). « Une hygiène psychique au travail? : genèse et usages du coaching en entreprise en France ». Thèse de Doctorat, Université Paris Ouest Nanterre (Paris 10).
- (2014). « Un coach pour battre la mesure?: La rationalisation des temporalités de travail des managers par la discipline de soi ». *Revue d'anthropologie des connaissances* 8, 1 (1): 97.
- (2015). « Le temps des coachs?: Trajectoires typiques d'une figure du « nouvel esprit du capitalisme » ». *Travail et emploi*, n° 143 (juillet): 59-73.
- SALMENNIEMI, Suvi, et Mariya VORONA (2014). « Reading Self-Help Literature in Russia: Governmentality, Psychology and Subjectivity ». *The British Journal of Sociology* 65 (1): 43-62.
- SCHWARTZ, Olivier. (2011). « La pénétration de la « culture psychologique de masse » dans un groupe populaire : paroles de conducteurs de bus ». *Sociologie* 2 (4): 345.
- SENNETT, Richard (1995). *Les tyrannies de l'intimité*, [édition originale 1979], Paris, Seuil, 282 p.
- SIMONDS, Wendy (1992). *Women and self-help culture: Reading between the lines*. New Brunswick: Rutgers University Press.
- STEVENS H. (2005), *Entre désenchantement social et réenchantement subjectif, le développement personnel dans l'entreprise*, thèse de doctorat de sociologie, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines.
- STEVENS, Hélène. (2008). « Quand le psychologique prend le pas sur le social pour comprendre et conduire des changements professionnels ». *Sociologies pratiques* 17 (2):1
- . (2013). « Entre émancipation symbolique et reproduction sociale: Ethnographie d'une formation de « développement personnel » ». *Travail et emploi*, no 133 (mars): 39 51.
- TRIFAN, Elena. (2016). « I Am Worthy, I Want, and I Can: The Social Implications of Practicing Personal Development ». *Studia Universitatis Babes-Bolyai Sociologia* 61 (2).
- VAN DE VELDE, Cécile (2015). *Sociologie des âges de la vie*. Tout le savoir ; 128. Paris: Armand Colin.

- VERNAZOBRES, Philippe (2006). « Le coaching, révélateur et vecteur de nouveaux modes de régulation sociale en entreprise: Analyses de pratiques et retours de terrain ». *Revue internationale de psychosociologie* XII (27): 176.
- VIALA, Céline, Michel BARABEL, et Olivier MEIER (2009). « Coachs et coaching au service de la performance ». *L'Expansion Management Review* 134 (3): 20.
- ZIMMERMAN SCHINDLER, Toni, Jennifer L. KRAFCHIK, Shelley A. HADDOCK, et James H. BANNING. (2005). « Best-Selling Books Advising Parents about Gender: A Feminist Analysis ». *Family Relations* 54 (1): 84 100.

ANNEXE 1

PROFILS ABRÉGÉS DES PARTICIPANT-E-S ³⁵

³⁵ Le profil de Suzy n'est pas dans cette liste comme il est détaillé dans le chapitre d'analyse.

Jade (48 ans)

Jade est la cadette de deux parents italiens qui ont immigrés à Montréal dans les années 1950. Elle a fait un DEC en sciences pures et arrivée à l'université a décidé d'aller en histoire de l'Art dans l'optique de devenir architecte. Elle n'a cependant pas terminé son baccalauréat, elle a plutôt décidé de faire une technique en architecture, mais quand elle l'a terminé, il y avait une pénurie dans le marché de la construction, elle n'a donc jamais pratiqué dans ce domaine. Son partenaire de l'époque, qui est devenu son mari par la suite, travaillait en informatique dans une compagnie de télécommunication en aéronautique. C'est grâce à lui qu'elle a eu le poste d'administratrice réseau en 1995 au sein de cette compagnie où elle a fait la rencontre de Magalie. Elle a beaucoup voyagé entre 1995 et 2001 pour son travail, cependant, avec les attentats du 11 septembre, tout s'est arrêté. C'est dans cette période d'activité professionnelle qu'elle a sollicité sa première coach torontoise. Au même moment, elle était enceinte de 3 mois de son premier fils et en cette raison, le poste qu'elle prisait a été offert à un de ses collègues. Elle n'a donc pas voulu continuer à travailler pour cette compagnie, ni une autre d'ailleurs, puisqu'elle a décidé de rester à la maison pour une période d'environ 10 ans afin de s'occuper de ses deux fils. À l'intérieur de ces dix années, elle a fait un certificat pour devenir agente immobilière. Elle a pratiqué sporadiquement comme conseillère hypothécaire, mais elle n'a pas aimé l'emploi, elle a donc arrêté. Entre temps, elle a commencé à s'impliquer (encore aujourd'hui) comme bénévole dans un centre communautaire pour femmes italiennes. En 2010, elle est retournée sur le marché de l'immobilier pour travailler avec un promoteur qu'elle connaissait et a arrêté après quelques mois. En 2011, elle a fait la formation offerte par le *Landmark Forum* et peu de temps après, elle a divorcé. Elle ne s'est pas engagée dans une autre relation amoureuse depuis. À ce moment, Jade était dans une phase brouillée, un collègue du Landmark lui a alors recommandé Gloria, une coach francophone de Montréal. Elle a divorcé en 2013, quelques mois après avoir entamé le coaching et a décidé d'entamer à temps partiel un BAC en psychologie, dans une université anglophone, qu'elle n'avait pas encore terminé quand je l'avais rencontré. Entre temps, en 2015, elle avait entamé et terminé sa certification en coaching à Toronto et en 2016 elle a commencé du bénévolat comme auditrice pour une ligne d'écoute [bilingue] qui vient en aide aux personnes en détresse. Elle ne travaillait toujours pas au moment de notre rencontre, elle voulait d'abord terminer ses études avant de dresser son chemin de carrière.

Magalie (48 ans)

Magalie est fille unique d'une franco-québécoise et d'un père hollandais, ingénieure de formation et de carrière. Autour de 1974, alors qu'elle avait six ans, elle et sa famille se sont installés en Algérie car son père avait déniché un contrat dans la wilaya d'Oran. Peu de temps

avant 1980, celui-ci est tombé gravement malade et ils ont dû rentrer à Toronto, où ils habitaient à l'époque. Peu de temps après le retour, son père décède, ce qui a amené sa mère à revenir vivre à Montréal pour se rapprocher de sa famille. En 1986, Magalie termine son secondaire et entame ses études collégiales dans un Cégep francophone du nord-ouest de la ville. En 1988, elle entame un certificat en administration des affaires qu'elle termine en 1989, à la même année où elle a eu un emploi dans une firme d'avocat. À partir de là, elle a commencé à travailler à plein temps et a entamé des études en Ressources Humaines à temps partiel à l'Université McGill. En 1992, âgé alors de 24 ans, la firme d'avocat pour laquelle elle travaillait lui a proposé un poste à Vancouver, ce qu'elle a accepté. Elle y a passé trois ans, mais compte tenu du coût élevé de la vie, du montant insuffisant versée par l'entreprise pour couvrir les dépenses de bases (loyer, facture d'électricité, épicerie..) et de ses études non-terminées, elle a décidé de revenir à Montréal. Après avoir terminé ses études à McGill, elle a eu un emploi comme gestionnaire de contrats dans la même boîte de télécommunication où Jade et son ex-mari travaillaient. Elle a passé 13 ans dans cette compagnie. C'est d'ailleurs Jade qui l'a référé à sa première coach (de Toronto) avec qui elles entretenaient toutes les deux des séances par téléphone. Parallèlement à cet emploi, elle a entamé un certificat en Droit à l'UdeM. Elle a également passé une année à Londres à l'intérieur de ses 13 ans. Vers 2008-2009, elle change de compagnie et depuis 9 ans elle y travaille, toujours en tant que manager de contrats. Magalie n'a pas entamé de vie conjugale et n'a pas eu d'enfants. Son travail a fini par prendre beaucoup de place dans sa vie personnelle, ce qui l'a amené à constater un déséquilibre qu'elle a cherché à résoudre. Jade lui a donc référé Gloria, qu'elle a vu pour une période de six mois au courant de l'année 2016.

Lafloweski (55 ans)

Lafloweski est née d'une mère polonaise dont les parents ont immigré à Val-d'Or pour travailler dans les mines et d'un père québécois également originaire de Val d'Or qui travaillait dans le secteur des ventes. Elle a une sœur qui est plus jeune. En 1977, alors âgée de 15 ans, son père se fait transférer et la famille emménage dans la Métropole. En 1983, elle entame son BAC en microbiologie, à la dernière année, elle réalise qu'elle ne désire pas travailler en laboratoire. Et comme elle a toujours eu une admiration pour son père, elle a décidé de suivre ses pas et de se lancer en ventes. À l'été 1986, elle décroche son premier boulot comme représentante en ventes chez Avon et depuis 31 ans, elle est représentante sur la route à contrats pour différentes compagnies qui œuvrent dans des domaines biomédical et pharmaceutique. Elle s'est entre temps mariée et a eu un fils qui a aujourd'hui 25. Quand son fils a eu cinq ans, elle a fait un temps d'arrêt dans sa carrière de représentante sur la route, pour pouvoir passer plus de temps avec lui, car son mari travaillait de nuit à l'époque et ce fut sa mère qui le gardait. Elle a donc travaillé pour Dale Carnegie de 1999 à 2003. Cependant en raison du divorce qui est survenu en 2003, devenant mère monoparentale, elle a dû quitter cet emploi qui ne lui garantissait pas de sécurité financière (100% de son salaire était basé sur les commissions). Elle

a rencontré des problèmes d'argent et est depuis dans une situation d'endettement. Elle a fait affaire avec sa première coach en 2013, et la seconde en 2016. En cette même année, elle a appris que sa mère était atteinte d'Alzheimer. Elle est donc allée vivre chez ses parents sporadiquement afin d'apporter de l'aide à son père, tout en continuant à s'occuper de son fils. En 2017, elle s'est inscrite à une formation en développement personnel offerte par l'Académie Zéro Limite fondée par Martin Latulipe dans le but éventuel de réorienter sa pratique professionnelle.

Pinky (47 ans)

Pinky fut ma première participante, ce qui m'a amené à réaliser lors de la relecture de l'entretien que je n'avais pas beaucoup d'informations sur sa famille, mise à part le fait qu'elle vient d'une communauté anglophone originaire de Nouvelle-Écosse. Pinky a un parcours assez linéaire, dans la mesure où après avoir terminé son DEC à 21 ans, elle a fait un voyage *backpack* en Europe où elle a fait la rencontre de son futur mari avec lequel elle a passé 26 ans de sa vie. Après avoir terminé son BAC en psychologie, ils se sont mariés et elle a eu sa fille alors qu'elle était âgée de 26 ans. Sa fille est née avec le « *Central sensitization Syndrome* », qui est une sorte de douleur chronique et constante qui, dans son cas, se manifeste au bas du dos. Il n'y a pas de remède et jusqu'à aujourd'hui ce type de syndrome reste inconnu pour les médecins et scientifiques. Ceci a fait qu'elle n'a jamais travaillé pour pouvoir occuper de sa fille. Elle a donc passé sa vie comme mère au foyer. Son mari était celui qui les supportait financièrement jusqu'au divorce qui est survenu au courant de l'année 2016. Le cheminement de Pinky vers le coaching, s'est également fait de bouche à oreille mais de façon particulière. Celle-ci a eu deux accidents rapprochés dans lesquels elle s'est gravement blessée à la tête, l'un en mars 2016 et l'autre en septembre 2016. Ces deux accidents ont laissé des séquelles physiques et émotionnelles et ont affecté la manière dont elle percevait sa vie et son mariage. Les deux facteurs que sont, la maladie mystérieuse de sa fille et son état après les accidents, l'ont amené à consulter divers professionnels de la santé mentale ainsi que divers-es praticien-ne-s spécialisé-e-s dans des champs alternatifs. C'est en allant voir une guérisseuse et magnétiseuse afin d'essayer de régler ses migraines chroniques, qu'elle a entendue parlé de la coach avec qui elle s'est entretenu durant plus d'un an.

France (60 ans)

France est née et a grandi à Montréal dans une famille franco-qubécoise et est l'aîné de deux sœurs. Elle a fait un DEC en marketing qu'elle a obtenu en 1977 et est rapidement entré sur le marché du travail dans le domaine de la publicité dans lequel elle est resté jusqu'en 1998, qu'elle a ensuite quitté pour travailler dans les médias jusqu'en 2009. Entre temps, France s'est installée avec son conjoint et ils ont eu, en 1988, leur unique fille. Huit mois après la naissance de sa fille, son père décède alors qu'il était en voyage d'agrément avec sa mère en Angleterre. En 2002, elle et son mari divorcent. En 2007, alors qu'elle travaillait dans une agence média, elle

s'est inscrite à l'université pour faire un certificat en administration. En 2009, France a quitté le marché de l'emploi pour deux raisons. La première est qu'en 2008, elle a appris que sa mère était atteinte d'Alzheimer et qu'elle ne pouvait plus être totalement indépendante. Elle est alors allée habiter avec elle durant deux ans et demi car sa mère refusait d'aller en résidence privée. La seconde raison est qu'elle est retournée aux études afin d'effectuer une réorientation professionnelle. L'intensité du travail qu'exigeaient les milieux médiatiques ont eu des répercussions sur sa vie personnelle et sur son état psychique, tant que le résultat fut, comme elle me l'a dit, un burnout. Elle a donc suivi diverses formations entre 2009 et 2014. De 2009 à 2010 elle a fait un DEP en bureautique et en 2011 a commencé à faire des remplacements en tant que secrétaire dans des écoles secondaires. En 2012 et 2013, elle a travaillé comme secrétaire aux enquêtes criminelles dans un poste de police dans une banlieue Sud de la métropole. La dernière formation qu'elle a effectuée était un DEP en assistance à la personne en établissement de santé en 2014. Elle travaille depuis comme bénéficiaires aux personnes âgées et aux personnes atteintes de troubles psychologiques dans les résidences spécialisées et dans les CHSLD.

Elie (35 ans)

Elie est née et a grandi dans la banlieue montréalaise dans une famille franco-qubécoise et a une sœur. En 2002, elle emménage dans la Métropole pour faire ses études collégiales. Par la suite, elle est allée vivre à Victoria, soit en 2004 ou en 2005, pour faire son double BAC en droit civil et common law et en développement international. Elle a par la suite enchaîné avec une maîtrise en gouvernance autochtone. Elle a donc surtout travaillé en droit humain dans le milieu communautaire. Je n'ai pas beaucoup de détails à propos de ses mouvements antérieurs, mais elle m'a dit qu'à l'intérieur des 15 dernières années, elle était à Montréal « on and off », dans le sens où elle allait vivre temporairement ailleurs (Guatemala, Ouganda par exemple), que ça soit pour travailler ou voyager. C'est en 2014 qu'elle est revenue s'installer officiellement à Montréal. Elle a eu un emploi avec un conseil d'une communauté autochtone et au moment où je l'ai rencontré, en mai 2017, elle avait eu un nouvel emploi comme organisatrice communautaire en autonomie alimentaire avec une table de concertation. Elle était donc en transition entre les deux emplois, puisqu'elle ne pouvait pas terminer son contrat avec le conseil sans que le poste soit comblé. Elle a sollicité sa coach au cours de l'année 2017 afin d'avoir de l'aide dans sa recherche d'emploi, mais l'accompagnement s'est étalé à des questionnements plus intimes.

Lynda (30 ans)

Lynda a une sœur aînée et est née en Syrie. Ses parents ont immigré à Montréal alors qu'elle avait cinq ans. Après ses études post-secondaires, elle est allée à Sherbrooke pour faire son BAC en droits avec spécialisation dans le droit des affaires. En 2009 elle a passé le barreau et en 2010 devient officiellement avocate. Elle a fait un stage de quatre mois en France, à Paris et est par

la suite rentrée à Montréal. Elle a rapidement trouvé un poste d'avocate chez un groupe concessionnaire automobile qui a également des actifs immobiliers et des projets de condominium. Elle a travaillé avec eux sept ans d'affilé et puis en Janvier 2017, après avoir passé six mois à s'entretenir avec une coach de vie, a décidé de prendre une sabbatique. Au moment de notre rencontre, qui était en juin 2017, elle était à son 6^e mois de sabbatique. Lynda, n'avait pas de plan(s) d'avenir bien précis et c'était là le but de sa sabbatique, se rencontrer avec soi et ne rien planifier.

Lucien (46 ans)

Lucien est né au Québec (il ne m'a pas spécifier la ville ou la région) d'une famille franco-qubécoise et est enfant unique. Lucien a eu un parcours scolaire assez linéaire, dans le sens où il a fait l'intégralité de ses études (Cégep, Bac et Maîtrise) en informatique sans interruptions. Quand il était étudiant à la maîtrise, il enseignait l'informatique au 1er cycle. Quand il a terminé sa maîtrise, vers 2006-2007, il est parti en Asie avec sa conjointe de l'époque, pour une période d'environ un an et demi. À l'intérieur de cette année, il a travaillé 8-9 mois au Népal avec un organisme qui aide les enfants de rue. À la fin de ce voyage, vers 2009-10, étant donné que sa conjointe était d'origine française, il est parti s'installer avec elle en France où il a travaillé pendant deux ans dans une boîte informatique. Il a fini par graver rapidement les échelons et est devenu le leader de la boîte, qui était composé d'une petite équipe de six employés. Par la suite, vers 2011-2012, ils sont repartis en Asie pour une période de deux ans et demi où il a passé beaucoup de temps en Inde à s'adonner à diverses pratiques de méditations. En 2014, il décide de rentrer au Québec et de s'installer à Montréal afin de trouver un emploi dans son domaine et de commencer à construire un mode de vie stable. Il a fini par dénicher un emploi en tant que programmeur dans une startup qui offre des cours de mathématique en ligne. Il était responsable de *designer* une nouvelle architecture web pour l'entreprise. C'est après avoir entamé ce nouvel emploi qu'il a fait affaire avec sa coach. En fait, est survenue à cette période de sa vie, la rupture avec sa conjointe plus une remise en question professionnelle. Lucien avait des nœuds à démêler et avait besoin d'aide pour y parvenir, il a donc trouver via les contacts de son réseau, la coach qui allait l'accompagner. En 2016, à la suite des recommandations de celle-ci, il entame sa certification au CQPNL. Quand je l'avais rencontré, il lui restait un dernier module à compléter avant d'être officiellement certifié.

Marguerite (32 ans)

Marguerite est née et a grandi en France et a un frère plus âgé. Elle et son conjoint sont venus s'installer temporairement à Montréal pour y travailler (avec un PVT), mais on finalement décidé d'entamer les démarches pour leur résidence permanente. Marguerite a complété la majeure partie de ses études en France et a fait quelques formations à Montréal. De 2003 à 2007 elle a effectué des études en Hôtellerie et en tourisme avec une spécialisation en alimentation, le premier dans un collège, le second dans un lycée d'hôtellerie. Elle s'est ensuite spécialisée dans la pâtisserie à partir de 2007 et a obtenu une attestation de Spécialisation Professionnel en

Alimentation au même Lycée. Elle a emménagé à Montréal en 2013 et a entamé une licence en hygiène et en salubrité (MAPAQ) à la même année. Elle a travaillé entre temps dans divers restaurants et boulangeries et puis est retourné en France pour quelques semaines en 2015 afin d'effectuer un stage avec un chocolatier parisien. Elle est ensuite revenue à Montréal pour faire une formation en lancement d'entreprise au SAJE. Elle voulait se lancer à son compte car elle trouvait le milieu de la restauration instable au niveau du salaire et des horaires, d'autant plus que le milieu n'offre pas de couvertures ou d'avantages sociaux. C'est après avoir terminé cette formation, conjointement à une nouvelle que son frère lui a annoncée, qu'elle a cherché à avoir l'aide d'un-e professionnel-le de l'accompagnement pour éclairer la phase dans laquelle elle était.

